**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение**

**«Детский сад №3 «Золотой ключик»**

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДЕН:

Протокол № 2 Приказ № 6/4

от «\_23\_» \_\_января\_\_\_ 2024г. от «\_23\_» \_января\_\_ 2024г.

Председатель и.о.заведующего МАДОУ №3

Общего собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Банникова К.Н.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН**

**ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат 00E03B274B0D85EE497622D2EFBB5FA62C

Владелец: Банникова Ксения Николаевна

Действителен: с 21.09.2023 по 22.02.2024

Козлова Е.Ю.

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Золотой ключик»

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - педагогические работники), независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Работнику, который состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, рекомендуется соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;

- содействие укреплению авторитета работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- обеспечение единых норм поведения работников.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками своих трудовых обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

**2. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей**

2.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2.2. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

в) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию воспитанников;

д) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.3. Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.4. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.5. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.6. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных

выражений или реплик.

2.7. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

2.8. Во время режимных моментов, занятий и любых мероприятий в учреждении не допускается использование телефонов, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

**3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:**

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг материального характера, платы за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей возникновения ситуаций личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

- принимать меры по недопущению коррупционно - опасного поведения работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

**4. Обязательства работников перед воспитанниками**

4.1. Работники учреждения в процессе взаимодействия с воспитанниками:

а) уважают честь и достоинство воспитанников;

б) развивают у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

в) применяют педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

г) учитывают особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

д) проявлять корректность и внимательность к воспитанникам;

е) проявляют толерантность;

ж) осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах , затрагивающих интересы воспитанников.

4.2. Во время взаимодействия с воспитанниками работники обязаны воздерживаться от:

- навязывания им своих взглядов, убеждений и предпочтений;

- оценки их личности и личности их родителей (законных представителей);

- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;

- проводить политическую и религиозную агитацию.

**5. Обязательства работников перед родителями (законными представителями) воспитанников**

5.1. Работники учреждения в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников обязаны:

- начинать общение с приветствия;

- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;

- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;

- высказываться в корректной форме, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;

- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;

- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;

- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

5.2. В процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников работники не должны:

- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;

- перебивать их в грубой форме;

- разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;

- разглашать высказанное воспитанниками мнение о своих родителях (законных представителях);

- переносить своё отношение к родителям (законным представителям) воспитанников на оценку личности и достижений их детей.

5.3. Прилагать все усилия, чтобы поощрить родителей (законных представителей) воспитанников активно участвовать в образовании и развитии детей.

5.4. Рекомендуется не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

5.5. В случае конфликтного поведения со стороны родителей (законных представителей) воспитанников необходимо принять меры для того, чтобы снять их эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить порядок решения вопроса.

**6. Обязательства работников перед коллегами**

6.1**.** Работники учреждения в процессе взаимодействия с коллегами:

- проявляют корректность и внимательность;

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения;

- готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути.

6.2. Работники должны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

6.3. Работник, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

6.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к своим коллегам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности и внимательности к окружающим, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

6.5. В своей деятельности работник не должен допускать дискриминации коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим и иным признакам и обязан руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

6.6. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право обратиться к третье стороне (руководителю ДОУ, администрации ДОУ) с  просьбой помочь разобрать данную ситуацию (медиативное разрешение).

6.7. Работники ДОУ  при возникших конфликтах не имеют права обсуждать служебные моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ДОУ за пределами детского сада, в том числе и в социальных сетях Интернет.

6.8. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других сотрудников ДОУ, если это не противоречит действующему законодательству.

**7. Взаимоотношения с администрацией**

7.1. ДОУ  базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

7.2.Администрация ДОУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника  как основного субъекта образовательной деятельности.

7.3. В ДОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет Руководитель детского сада.

7.4. Администрация детского сада терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников,  квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками ДОУ своего мнения и защите своих убеждений.

7.5. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

7.6. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника,  не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

7.7. Оценки и решения руководителя ДОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

7.8. Работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ДОУ. Администрация не имеет права скрывать или изменять информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для работников решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

7.9. Работник  ДОУ уважительно относится к администрации, соблюдает  субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытается его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается  на Комиссии по урегулированию конфликта.

7.10. В случае выявления преступной деятельности работника (ов), а также при  грубых нарушениях профессиональной этики руководитель ДОУ должен принять решение единолично или при необходимости привлечь общее собрание трудового коллектива для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям Кодекса.

**8. Правила этики поведения работников с представителями проверяемых организаций**

8.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник не должен допускать нарушений прав и законных интересов проверяемых организаций.

8.2. Работник обязан быть независимым от проверяемых организаций и их должностных лиц. В случае установления родственных связей с должностными лицами проверяемой организации, работник обязан уведомить об этом руководителя.

8.3. Работнику не следует вступать в какие-либо отношения с должностными лицами проверяемой организации, способные повлиять на объективность проверки, ее результаты, а также которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

**9. Коррупционно опасное поведение руководителя**

9.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является видом аморального поведения, дискредитирующим учреждение.

9.2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются протекционизм, фаворитизм, непотизм (кумовство):

9.2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной или иной личной выгоды.

9.2.2. Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью руководителя; делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном продвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

9.2.3. Непотизм (кумовство) является покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в муниципальном предприятии/учреждении производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

9.3. Протекционизм, фаворитизм, непотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

9.4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- изучении руководителем всех уровней законодательства о противодействии коррупции, выработке навыков антикоррупционного поведения;

- воспитании у работников личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности.

**10. Ответственность работников, наделенных**

**организационно-распорядительными полномочиями по отношению**

**к другим работникам**

10.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

10.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет моральную ответственность за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

10.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, а именно:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;

- создавать условия их недопущения и преодоления;

- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);

- инициировать или принимать решение о применении дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);

- одобрять антикоррупционное поведение работников;

- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно опасного поведения.

**11.** **Ответственность за нарушение Кодекса**

11.1. Работник муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 «Золотой ключик»» обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

11.2.Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности работника.

11.3.Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при назначении работника на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов о поощрении и награждении работника, а также о применении к нему дисциплинарного взыскания.