

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 19 «Ручейк» г. Гая Гайского муниципального округа
Оренбургской области**

462635, Оренбургская область, Гайский М.О., г. Гай, пр-кт Победы, 12А
телефон: 8(35362) 4-08-76 (e-mail) madou19g.gai@yandex.ru

ПРИНЯТО:
Протоколом Общего собрания
работников МАДОУ № 19
от 23.01.2025 г. № 1



УТВЕРЖДЕНО:
приказом МАДОУ № 19
от 24.01.2025 г. № 24
Заместитель МАДОУ
К.В. Воробьева

**Кодекс этики и служебного поведения работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19 «Ручейк»
г. Гая Гайского муниципального округа Оренбургской области**

2025 год

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Ручеёк» г. Гая Гайского муниципального округа Оренбургской области разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Ручеёк» г. Гая Гайского муниципального округа Оренбургской области (далее – учреждение) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры учреждения, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри учреждения, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.3. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию учреждения, поддерживая его авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений педагогов и обучающихся (воспитанников).

1.4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников и педагогических работников учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование МАДОУ № 19.

1.5. Учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.6. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе педагогических работников, администрации учреждения; изменения и дополнения утверждаются общим собранием трудового коллектива МАДОУ № 19.

1.7. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательной деятельности. Содержание Кодекса доводится до сведения педагогических работников на общем собрании трудового коллектива, родителей – на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

1.8. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все работники МАДОУ № 19, работающие с детьми.

1.9. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами, воспитанниками и их родителями, а также другими работниками учреждения;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогических работников и честь их профессии;
- создают культуру учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1.10. Предмет регулирования.

- Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагогического работника, которых он придерживается в течение всей образовательной деятельности.
- Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых педагог сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

1.11. Цель Кодекса.

- Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

- Кодекс способствует тому, чтобы педагог сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

1.12. Сфера регулирования

- Кодекс распространяется на всех педагогических работников.
- Заведующий учреждения, комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, педагоги и другие сотрудники учреждения, родители (законные представители) воспитанников способствуют соблюдению этого Кодекса.

1.13. Источники и принципы педагогической этики.

- Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций дошкольной образовательной организации, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

- Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

1.14. Механизмы внедрения.

Оптимальными формами внедрения являются:

- 1) интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- 2) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
- 3) трансляция через менеджмент - особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;
- 4) стимулирование сотрудников, организация внутри учреждения конкурсов, культурно-просветительских и научно-методических мероприятий с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях;
- 5) учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.

2. Основные нормы

2.1. Личность и ответственность педагога.

2.1.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.1.2. Педагогический работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.1.4. Педагогический работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.1.5. Педагогический работник несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

2.1.6. Педагогический работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.2. Авторитет, честь, репутация.

2.2.1. Своим поведением педагогический работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2.2.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.2.3. В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.2.4. Авторитет педагогического работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.

2.2.5. Педагогический работник воспитывает на своем положительном примере, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.2.6. Педагогический работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.2.7. Педагогический работник дорожит своей репутацией.

3. Взаимоотношения с другими лицами

3.1. Общение педагогического работника с воспитанниками.

3.1.1. Стиль общения педагога с воспитанниками строится на взаимном уважении.

3.1.2. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность по отношению к воспитанникам позитивна, является стержнем профессиональной этики педагогического работника и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.1.3. Педагогический работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.1.4. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

3.1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем детям. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочное решение, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.6. Педагогический работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

3.1.7. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать детям свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

3.2. Общение между работниками учреждения.

3.2.1. Взаимоотношения между педагогическими работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

3.2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) своего коллегу, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

3.2.3. Педагогические работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же невозможно прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

3.2.4. Педагоги стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогических работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

3.2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в учреждении среди педагогов, и высказывать ее следует с глаза на глаз, а не за глаза. В учреждении не должно быть места сплетням и слухам.

Работники учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь учреждения за его пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Если такое будет выявлено членами Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений или же другими работниками учреждения, то Комиссия имеет право вызвать на Общее собрание трудового коллектива «нарушителя» (педагога, работника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

Педагогический работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.

3.2.6. Вполне допустимы, и даже приветствуется, положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов за пределами учреждения, а именно, при выступлениях на научно-практических конференциях, мастер-классах, конкурсах, в которых педагог вправе участвовать за пределами учреждения.

3.2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, без согласования с руководителем.

3.2.8. Педагогические работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

3.3. Взаимоотношения с администрацией.

3.3.1. МАДОУ № 19 базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

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

3.3.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет заведующий учреждения и Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.3.3. Администрация учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогическими работниками своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

3.3.6. Оценки и решения заведующего учреждением должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.3.7. Педагогические работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения.

Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

3.3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции.

Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений имеет право созыва «экстренного общего собрания трудового коллектива», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного педагога, сотрудника от занимаемой должности.

За заведующим учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) общему собранию трудового коллектива и заведующему о принятии решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии. Заведующий, вне зависимости от решения общего собрания трудового коллектива и рекомендации Комиссии, имеет право отменить решение Комиссии или общего собрания трудового коллектива.

3.3.9. Педагогические работники уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.3.10. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики заведующий должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

3.4. Отношения с родителями и опекунами воспитанников.

3.4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагогического работника. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в учреждении.

3.4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей, или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

3.4.3. Педагогические работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительский комитет организовывать для педагогов угощения, подарки и тому подобное.

3.4.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

3.4.5. На отношения педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая учреждению их родителями или опекунами.

3.5. Академическая свобода и свобода слова.

3.5.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

3.5.2. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

3.5.3. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

3.6. Использование информационных ресурсов.

Педагогические и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество учреждения (помещения, мебель, телефон, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогическим работникам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

3.7. Личные интересы и самоотвод.

3.7.1. Педагогические работники и заведующий учреждения объективны и бескорыстны. Их решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

3.7.2. Если педагог является членом комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берёт самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

3.7.3. Педагог не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

3.8. Благотворительность и меценатство.

3.8.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических или юридических лиц.

3.8.2. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

3.8.3. Заведующий учреждения или педагогический работник может принять от родителей воспитанников любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

3.9. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

Заведующий учреждения должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

4. Дисциплинарные меры за нарушение норм профессионального поведения педагогических работников

4.1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2. За нарушение норм профессиональной этики на «нарушителя» педагогического работника может быть наложено дисциплинарное взыскание.

4.3. Дисциплинарные расследования и принятые на их основании решения могут быть преданы гласности только по просьбе заинтересованного педагогического работника, за исключением тех случаев, когда они влекут за собой запрещение заниматься педагогической деятельностью, или если это диктуется соображениями, касающимися защиты или благополучия воспитанников.

4.4. На каждой стадии рассмотрения любого дисциплинарного вопроса каждому педагогическому работнику должны быть обеспечены достаточные гарантии, в частности:

- право быть информированным в письменном виде о предъявляемых ему претензиях и об основаниях для этих претензий;
- право на ознакомление со всеми материалами по данному делу;
- право на защиту лично или через представителя по своему выбору, с предоставлением педагогу достаточного времени для подготовки защиты;
- право быть информированным в письменном виде о принятых по его делу решениях, а также о мотивах этого решения;
- право апелляции: в компетентные инстанции.

4.5. Соблюдение педагогом положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

5. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

5.1. Педагогический работник претендующий, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.2. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

5.3. В целях несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения Комиссии, несоответствия решения Комиссии законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким – либо причинам обращаться в Комиссию он имеет право обратиться в суд.

Настоящие положения Кодекса являются обязательными для всех педагогических работников учреждения. С ними должны быть ознакомлены все члены педагогического коллектива.