

КОДЕКС
Этики и служебного поведения работников
Муниципального автономного дошкольного
Образовательного учреждения «Детский сад «Сказка»
г. Малая Вишера

г.Малая Вишера
2023г.

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка» (далее - ДОО) основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации,
- Федеральным законом от 25.12.2008 года «О противодействии коррупции»,

- Указом Президента Российской Федерации от 12.08.2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»,

- Частью 4 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Настоящий Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ДОО независимо от занимаемой должности.

3. Кодекс устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников ДОО, определяет правила взаимоотношений внутри ДОО, а также взаимоотношений с родителями (законными представителями), органами власти, юридическими и физическими лицами.

4. Гражданин, поступающий на работу в ДОО, обязан ознакомиться с настоящим Кодексом и соблюдать его в процессе своей служебной деятельности.

5. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника, доверия граждан к ДОО и обеспечение единых норм поведения работников.

6. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения настоящего Кодекса.

7. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками ДОО своих должностных обязанностей.

8. Настоящий Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере профессиональной деятельности, уважительного отношения к деятельности работников ДОО в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

9. Знание и соблюдение работниками ДОО настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

10. Педагогический работник организации, осуществляющий образовательную деятельность не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной

деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников

1. Основные принципы служебного поведения работников ДОУ являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их на работе в ДОУ.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ДОУ;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основную смысловую направленность деятельности как ДОУ в целом, так и каждого его работника;

в) осуществлять свою деятельность в пределах своих должностных полномочий;

г) не оказывать предпочтения, каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

е) уведомлять заведующего обо всех случаях обращения к работнику ДОУ каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными законами, региональными и муниципальными нормативными актами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с профессиональной деятельностью;

з) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) 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;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками ДОУ своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность других работников ДОУ и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности работодателя, если это не входит в должностные обязанности работника;

р) соблюдать установленные в ДОУ правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

3. Работники ДОУ в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4. Работникам запрещается:

- участвовать в проведении агитации, направленной против Российской Федерации,

- распространять как в процессе трудовой деятельности, так и в публичном пространстве (социальные сети, мессенджеры, сетевые издания и иное) дискредитирующие и ложные материалы в отношении решений, принимаемых органами государственной власти Российской Федерации».

5. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. При исполнении ими должностных обязанностей работники не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При назначении на должность и исполнении должностных обязанностей работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

7. Заведующий обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих и членов своей семьи в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Работнику запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

Подарки, полученные работниками в связи с профессиональными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно собственностью органа местного самоуправления и передаются работником по акту в орган местного самоуправления, в котором он исполняет свои профессиональные обязанности, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

9. Работник в соответствии со своими должностными полномочиями может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в ДОУ норм и требований, принятых в соответствии с

Законодательством Российской Федерации.

10. Работники ДОУ обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или (и) которая стала известна им в связи с исполнением им должностных обязанностей. (Перечень сведений конфиденциального характера, утвержденный Указом Президента РФ от 06.03.1997 года № 188 с изменениями и дополнениями от 23.09.2005 года).

11. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ДОУ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

12. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

13. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации 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.

III. Этические правила служебного поведения работников

1. В служебном поведении необходимо исходить из конституционных положений 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. В служебном поведении работник ДОУ воздерживается от:

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;

г) курения в общественных местах.

3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работники должны быть вежливыми,

доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4. Внешний вид работников ДОУ при выполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к работникам и ДОУ в целом, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Взаимоотношения работников

1. Не принимать никаких серьезных решений без широкого предварительного обсуждения. Мы несем ответственность за то, что говорим и делаем. Работники ДОУ – основа репутации. Поэтому они должны сознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации учреждения.

2. Взаимоотношения между работниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- Взаимного уважения и взаимопомощи;
- Открытости и доброжелательности;
- Командной работы и ориентации на сотрудничество;
- Динамичности развития организации.

Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

3. Формирование и развитие стиля ДОУ осуществляется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами и нормами.

V. Взаимоотношения между руководителем и подчиненными

1. Руководство поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнения и настроения работников при решении вопросов управления ДОУ.

2. Взаимоотношения руководителя с подчиненными строятся на принципах:

- Открытости руководства по отношению к работникам;
- предоставления руководителем равных возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей;
- поддержки инициативности подчиненных;
- понимания специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы;
- непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных.

3. Взаимоотношения подчиненных с руководителем строятся на принципах:

- уважения, дисциплины и соблюдения субординации;
- добросовестного выполнения, как своих прямых должностных обязанностей, так и других заданий руководства, не описанных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к сфере и специфике деятельности ДОУ.

VI. Взаимоотношения с родителями (законными представителями) обучающихся

1. Во взаимоотношениях с родителями (законными представителями) обучающихся работники должны руководствоваться принципами уважения, доброжелательности и корректности.

2. Работники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений, выходящих за пределы их компетенции и полномочий, в том числе, во избежание случайного предоставления ложной информации, от консультирования родителей по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

3. При взаимодействии с родителями работники обязаны соблюдать педагогическую этику.

4. Работники не должны разглашать информацию, которая может нанести им или ДООУ материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение подобной информации предусмотрено законодательством.

VII. Ответственность за нарушение Кодекса

1. Нарушение работниками настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, на общем собрании трудового коллектива, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение настоящего Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

Соблюдение работниками настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах ДООУ, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера, не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

3. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции, комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер, влекут возможность нарушения прав и законных интересов родителей (законных представителей) и несовершеннолетних обучающихся на урегулирование конфликтных ситуаций и нарушение их прав.

Нарушение Кодекса этики может повлечь за собой злоупотребление правом на привлечение к ответственности и будет способствовать возникновению коррупционных правонарушений.