

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «МАЯЧОК» комбинированного вида

Принято:

На Общем собрании
МАДОУ «МАЯЧОК»
Протокол №1 от 21.01.2025г.

Утверждено:

Приказом директора
МАДОУ «МАЯЧОК»
№194 от 21.01.2025

**Кодекс корпоративной этики работников МАДОУ «МАЯЧОК»
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики работников МАДОУ «МАЯЧОК»
(далее — Кодекс) разработан на основании положений:

Конституции Российской Федерации;

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в
Российской Федерации»;

Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии
коррупции»;

Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных
данных»;

Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите
инвалидов в Российской Федерации» (в части обеспечения инклюзивного
образования);

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О
мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об
утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению
традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

Профессионального стандарта «Педагог» и иных нормативных
правовых актов Российской Федерации и Свердловской области, устава и
локальных нормативных актов учреждения.

При разработке Кодекса учтены материалы, направленные письмом
МинОбрНауки от 8 февраля 2014 года №09-148, в том числе Модельный
кодекс профессиональной этики педагогических работников.

1.2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов
профессиональной этики, ценностей и основных правил служебного
поведения, которыми должны руководствоваться все работники
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

детского сада «МАЯЧОК» комбинированного вида (далее - МАДОУ «МАЯЧОК») независимо от занимаемой должности.

1.3. Ознакомление с положениями Кодекса лиц, поступающих на работу, производится в соответствии со статьёй 68 Трудового кодекса Российской Федерации под подпись.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление единых этических норм и правил служебного поведения работников для добросовестного выполнения профессиональной деятельности;
- обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников;
- формирование нетерпимого отношения к коррупции;
- сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей;
- формирование инклюзивной культуры коллектива и утверждение идеи равных возможностей для каждого участника образовательных отношений;
- обеспечение благоприятного психологического климата и положительного имиджа учреждения.

1.5. Кодекс распространяется на все структурные подразделения (детские сады) МАДОУ «МАЯЧОК».

1.6. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.7. За нарушение положений Кодекса работник несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

2. Основные понятия

2.1. В целях настоящего Кодекса используются следующие понятия:

работники организации — лица, состоящие с организацией в трудовых отношениях;

личная заинтересованность — возможность получения работником в связи с исполнением должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц;

служебная информация — любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении работников в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законным интересам организации, родителей (законных представителей) детей, деловых партнёров;

конфликт интересов — ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника влияет или может повлиять на

надлежащее исполнение должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами организации, родителей (законных представителей) детей, деловых партнёров;

родители (законные представители) детей — физические лица, которым организацией оказываются услуги;

деловой партнёр — физическое или юридическое лицо, с которым организация взаимодействует на основании договора в установленной сфере деятельности;

инклюзивное образование — обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учётом разнообразия их особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей; реализация принципа «включён, активен, успешен» в отношении каждого участника образовательного процесса;

инклюзивная культура — система ценностей, установок и норм поведения коллектива, основанная на уважении, принятии и признании равных возможностей каждого человека;

междисциплинарная команда — коллектив специалистов учреждения (воспитатели, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и др.), совместно создающих условия для успешности каждого ребёнка;

РППС — развивающая предметно-пространственная среда группы (игровые пособия, дидактические, методические материалы и иное оборудование).

3. Основные принципы профессиональной этики работников

Деятельность организации и работников основывается на следующих принципах:

3.1. Законность — осуществление деятельности в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Свердловской области и настоящим Кодексом.

3.2. Приоритет прав и законных интересов воспитанников, родителей (законных представителей) детей, организации и деловых партнёров над личной заинтересованностью работника.

3.3. Профессионализм и непрерывное развитие — стремление работников к повышению квалификации, в том числе к освоению технологий инклюзивного образования; организация обеспечивает условия для профессионального обучения, участия в конкурсном движении, освоения современных методик и цифровых ресурсов.

3.4. Независимость — недопущение предвзятости и зависимости от третьих лиц, способных нанести ущерб правам и законным интересам участников образовательных отношений.

3.5. Добросовестность — ответственное и справедливое отношение к коллегам, к родителям (законным представителям) детей и деловым партнёрам.

3.6. Инновационность — постоянное обновление и внедрение современных средств, методов и технологий, в том числе адаптивных и вспомогательных, в жизнедеятельность организации.

3.7. Индивидуализация — признание каждого участника образовательного процесса как уникальной, неповторимой личности со своими особенностями, возможностями и интересами (принцип «жемчужины»).

3.8. Инклюзивность — включение в среду обучения и воспитания каждого обучающегося независимо от физических, психических, интеллектуальных, культурно-этнических, языковых и иных особенностей; обеспечение права каждого ребёнка на качественное и доступное образование с учётом его индивидуальных и особых образовательных потребностей. Работники учреждения создают условия для принятия каждого участника образовательных отношений без дискриминации по отдельным признакам, в том числе состояния здоровья и наличия инвалидности.

3.9. Информационная открытость — информирование о деятельности организации в соответствии с законодательством Российской Федерации всех заинтересованных субъектов.

3.10. Объективность и справедливое отношение — равное отношение ко всем детям, родителям (законным представителям) и деловым партнёрам, обеспечение равных возможностей для каждого.

3.11. Междисциплинарный и командный подход — объединение усилий коллектива в реализации целей образовательной организации, междисциплинарная команда создаёт эффективные условия для успешности каждого ребёнка, согласовывает действия и совместно планирует и организует мероприятия.

4. Ценности МАДОУ «МАЯЧОК»

Деятельность учреждения строится на следующих ценностях:

4.1. Ценность инклюзии и равных возможностей (базовая, сквозная ценность). Учреждение утверждает идею равных возможностей для каждого человека и обеспечивает условия, при которых каждый ребёнок и каждый работник — «включён, активен, успешен». Инклюзивная культура пронизывает все сферы деятельности: отношения в коллективе, работу с детьми, взаимодействие с семьями и социальными партнёрами.

4.2. Ценность ребёнка и его развития. Приобщение детей к традиционным российским духовно-нравственным ценностям, воспитание патриотизма, развитие критического мышления, стремления к исследованию и планированию — с учётом возможностей и потребностей каждого ребёнка.

4.3. Ценность семьи и семейного воспитания. Коллектив признаёт семью первостепенным воспитателем и партнёром в образовании ребёнка.

Просветительская работа направлена на укрепление авторитета родителей, популяризацию традиционных семейных ценностей и связи между поколениями.

4.4. Ценность осознанного и ответственного родительства. Педагоги помогают родителям осознать свою роль в развитии ребёнка, понять важность единства подходов в семье и детском саду, в том числе в вопросах поддержки детей с особыми образовательными потребностями.

4.5. Ценность партнёрства и сотрудничества. В основе взаимодействия — принцип партнёрства с учётом интересов ребёнка, родителей и педагогов. Родители, включая родительское сообщество детей с ОВЗ, рассматриваются как союзники и соучастники деятельности.

4.6. Ценность индивидуального подхода. Учитываются особенности каждой семьи и каждого ребёнка: социальный статус, традиции, уровень педагогической культуры, запросы родителей, особые образовательные потребности, с опорой на позитивный опыт семейного воспитания.

4.7. Ценность открытости и доверия. Создаётся атмосфера взаимопомощи и поддержки, где родители чувствуют, что их слышат, а педагоги демонстрируют искренний интерес к проблемам семьи.

4.8. Ценность комплексного (междисциплинарного) подхода. В образовании и просвещении участвует междисциплинарная команда специалистов, обеспечивая целостное развитие и успешность каждого ребёнка.

4.9. Ценность непрерывного профессионального развития педагогов, включая освоение инклюзивных и адаптивных методик.

4.10. Ценность единства воспитательных подходов семьи и детского сада.

4.11. Ценность здорового образа жизни и безопасности — формирование у детей навыков безопасного поведения и охраны здоровья с учётом их индивидуальных возможностей.

5. Миссия, символика и корпоративный стиль МАДОУ «МАЯЧОК»

5.1. Миссия - цель и смысл деятельности учреждения

Все работники МАДОУ «МАЯЧОК» разделяют, поддерживают и воплощают в профессиональной деятельности миссию учреждения.

Цель и смысл деятельности учреждения — сотрудничество детского сада, семьи и социальных партнёров на основе доверия для обеспечения равных возможностей получения каждым ребёнком качественного и доступного образования с учётом его индивидуальности. Такое образование гарантирует охрану и укрепление физического здоровья, эмоциональное благополучие и успешность ребёнка в настоящем и будущем — как гражданина Российской Федерации, уважающего историю и культуру своей семьи, большой и малой Родины.

Воспитывающий компонент миссии МАДОУ «МАЯЧОК» — призван отражать ключевые ценности и лучшие традиции современного дошкольного

образования, объединять усилия педагогического коллектива, семьи и социальных партнёров для формирования социально активной и творческой личности, способной к социальной адаптации в условиях меняющегося мира.

Инклюзивный компонент миссии - приоритетным направлением деятельности учреждения является формирование инклюзивной образовательной среды, в которой каждый участник — «Включён, Активен, Успешен». Данный компонент миссии реализуется через:

реализацию инклюзивной политики — принятие системных управленческих и организационных решений, обеспечивающих доступность образования;

развитие инклюзивной культуры — формирование ценностей уважения, принятия и создание равных возможностей для каждого человека;

совершенствование инклюзивной практики — применение вариативных и эффективных методов и форм работы с учётом особых образовательных потребностей детей;

объединение усилий междисциплинарной команды специалистов (воспитателей, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре) и родительского сообщества.

5.2. Корпоративная символика и девиз.

Все работники используют и бережно поддерживают корпоративную символику и девиз учреждения, воспринимая их как визуальное выражение общих профессиональных ценностей.

Символом учреждения является маяк с лучом света, который олицетворяет роль организации и педагогов, освещающих каждому ребёнку — без исключения — путь к знаниям, а также надёжность и безопасность образовательной среды, а раковина с жемчужиной у подножия маяка символизирует бережное возвращение в каждом ребёнке его уникальной, неповторимой личности — «жемчужины» — независимо от его особенностей и возможностей.

Девиз МАДОУ «МАЯЧОК»:

«Пусть добрый свет маячка освещает путь ребёнку к знаниям, успеху, радости, счастью, мечте!»

Корпоративная символика и девиз используются в оформлении помещений, на бейджах педагогических работников, а также в информационных и представительских материалах учреждения.

5.3. Единство миссии и корпоративного стиля

Миссия учреждения находит прямое отражение в его символике и девизе, образуя смысловое и визуальное единство:

маяк с лучом света — образ надёжного ориентира, освещающего каждому ребёнку путь к знаниям, успеху и мечте;

раковина с жемчужиной — образ бережного возвращения уникальной личности каждого ребёнка, признания его самооценности и потенциала.

Тем самым каждый работник, воплощая девиз «Пусть добрый свет маячка освещает путь ребёнку к знаниям, успеху, радости, счастью, мечте!»,

реализует миссию учреждения в повседневной профессиональной деятельности.

6. Основные правила служебного поведения работников

6.1. Работники организации обязаны:

6.1.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

6.1.2. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, а также равные возможности для каждого ребёнка определяют основной смысл деятельности организации;

6.1.3. осуществлять деятельность в пределах своих полномочий;

6.1.4. соблюдать беспристрастность, исключая влияние на служебную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений;

6.1.5. исключать действия, связанные с влиянием личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению обязанностей;

6.1.6. обеспечивать эффективное использование ресурсов организации;

6.1.7. соблюдать правила делового поведения и общения, проявлять корректность и внимательность к детям, родителям (законным представителям) и деловым партнёрам;

6.1.8. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные, этнические, социальные, конфессиональные и иные особенности, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

6.1.9. защищать и поддерживать человеческое достоинство граждан, строить толерантные и инклюзивные отношения с каждым участником образовательных отношений;

6.1.10. соблюдать права родителей (законных представителей) детей, обеспечивать их информированное участие в принятии решений, включая решения о создании специальных условий обучения;

6.1.11. воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), способного вызвать сомнение в объективном исполнении обязанностей, дискредитировать деятельность или быть воспринятым как согласие принять либо просьба о даче взятки;

6.1.12. не использовать должностное положение для решения вопросов личного характера;

6.1.13. соблюдать правила публичных выступлений, воздерживаться от необоснованной публичной критики коллег;

6.1.14. нести персональную ответственность за результаты своей деятельности;

6.1.15. способствовать установлению в коллективе деловых, доброжелательных и инклюзивных взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

6.2. В служебном поведении работника недопустимы:

высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, состояния здоровья, наличия ограниченных возможностей здоровья, политических или религиозных предпочтений;

грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, неправомерные и незаслуженные обвинения, угрозы, оскорбительные выражения или реплики;

дискриминация, домогательства, травля (буллинг, моббинг), в том числе в отношении детей с особыми образовательными потребностями;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

обман сотрудников и родителей, распространение ложной информации, сплетни;

распространение сведений, способных нанести вред репутации коллеги.

6.3. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями, дополнительно обязан:

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению и пресечению коррупции;

личным поведением подавать пример честности, беспристрастности, справедливости и уважения к принципам инклюзии.

7. Правила взаимодействия в коллективе

7.1. Нормы общения. В учреждении действуют правила: «помогать друг другу» и «говорить добрые слова». Запрещаются грубость и пренебрежительное общение. Приветствуется конструктивная обратная связь, предоставляемая коллегам в уважительной форме.

7.2. Уважение к коллегам. Работники обязаны проявлять уважение к мнению коллег независимо от должности и статуса. В коллективе утверждается принцип «включён, активен, успешен» и в отношении каждого работника: мнение и вклад каждого ценны.

7.3. Работа в команде. Работники конструктивно разрешают разногласия, делятся информацией и профессиональным опытом, оказывают взаимную помощь. Междисциплинарная команда согласованно планирует и реализует мероприятия для успешности каждого ребёнка.

7.4. Ответственность за атмосферу. Каждый работник несёт ответственность за поддержание позитивного и инклюзивного

эмоционального климата в коллективе, проявляет терпимость к различиям, готовность к диалогу и поддержку инициатив коллег.

7.5. Открытость и обратная связь. Приветствуется готовность делиться информацией и запрашивать помощь.

7.6. Субординация и разрешение споров.

7.6.1. Поручения непосредственного руководителя (старшего воспитателя, руководителя структурного подразделения), отданные в рамках должностной инструкции и трудового договора работника, подлежат исполнению.

7.6.2. Спорные вопросы решаются не в форме конфликта, а аргументированно, с обоснованием позиции.

7.6.3. В случае, если работник считает, что поручение нарушает его трудовые права либо выходит за пределы должностных обязанностей, он вправе обратиться за разъяснением к руководителю, а при не разрешении вопроса — в управление МАДОУ «МАЯЧОК» в установленном порядке.

7.7. Традиции и ритуалы. В учреждении поддерживаются традиции: утреннее приветствие, празднование дней рождения, совместные творческие проекты, производственная гимнастика и другие, доступные для участия каждого.

7.8. Характер общения с детьми. Общение строится в атмосфере доверия: взрослые готовы выслушать ребёнка, а не только сделать замечание; поощряется обсуждение чувств, а не только поступков. Каждому ребёнку обеспечивается возможность быть услышанным.

7.9. Организация среды. В группах создаётся доступная развивающая среда, обеспечивающая самостоятельность детей (например, «зона выбора», развивающая навыки принятия решений), с учётом особых образовательных потребностей.

8. Трудовая дисциплина и организация работы педагогов

8.1. Педагогические работники ведут установленную документацию по утверждённым в организации формам в течение всего периода работы, в том числе табель посещаемости и календарно-тематическое планирование.

8.2. Педагоги добросовестно относятся к обеспечению непрерывности образовательного процесса в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «МАЯЧОК».

9. Обращение с персональными данными и служебной информацией

9.1. Работник обязан обеспечивать конфиденциальность информации, ставшей известной ему в связи с исполнением должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Обработка персональных данных детей, их родителей (законных представителей) и работников осуществляется в строгом соответствии с

Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». Особое внимание уделяется защите сведений о состоянии здоровья детей и рекомендациях ПМПК.

9.3. Работник вправе обрабатывать и передавать служебную информацию только при соблюдении действующих в организации норм и требований.

9.4. Не допускается доступ к сведениям, содержащим персональные данные, охраняемую законом тайну и финансовую информацию (в том числе к данным о заработной плате иных работников), в отсутствие служебной необходимости и соответствующих полномочий.

10. Конфликт интересов

10.1. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

10.2. К конфликту интересов, в частности, относятся ситуации, при которых личная заинтересованность работника влияет на объективность оценки достижений детей, распределение задач, отношения с родителями и деловыми партнёрами.

10.3. О возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работник обязан уведомить директора (или уполномоченное лицо).

11. Правила взаимодействия с внешней средой

11.1. Работники соблюдают стандарты корректного, уважительного, в том числе инклюзивного общения с детьми, родителями (законными представителями), коллегами, деловыми партнёрами и представителями государственных органов.

11.2. Работники уважительно относятся к деятельности представителей средств массовой информации и оказывают содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

11.3. Учреждение выстраивает партнёрство с родительским сообществом и социальными партнёрами для реализации миссии инклюзивного образования и обеспечения равных возможностей для каждого ребёнка.

12. Обращение с материальными ресурсами (РППС)

12.1. Педагоги обязаны бережно относиться к материальным ресурсам развивающей предметно-пространственной среды (игровые пособия, дидактические и методические материалы, адаптивное и специальное оборудование и т.п.) и использовать их по прямому назначению.

12.2. Материалы РППС остаются в помещении группы. Запрещается забирать их домой, выносить за пределы учреждения, оставлять в иных помещениях или передавать третьим лицам без разрешения администрации.

12.3. При временном отсутствии (нахождении на больничном, в отпуске), увольнении, а также при переводе в другое помещение педагог обязан проинформировать администрацию и обеспечить передачу материальных ресурсов преемнику либо администрации в сохранности.

13. Внешний вид и культура речи работников

13.1. Внешний вид работника при исполнении должностных обязанностей должен выражать уважение к участникам образовательных отношений и соответствовать общепринятому деловому (корпоративному) стилю. Критерии стиля: официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

13.2. Требования к внешнему виду:

одежда чистая, выглаженная, неизношенная;

длина одежды комфортная, закрывающая обнажённые части тела (грудь, живот, спину) и элементы нижнего белья; оптимальная длина юбки — до середины колена (не ниже 10 см и не выше 5 см от колена);

сменная удобная обувь, зафиксированная по ноге; не допускаются сланцы, домашняя, массивная, изношенная или грязная обувь;

на открытых мероприятиях обязательно ношение бейджа с эмблемой учреждения и информацией о сотруднике.

13.3. Дресс-код на крупных (официальных) мероприятиях: классические платья или костюмы без вырезов, длины, допустимой для официальных мероприятий; украшения сдержанные. Рекомендуемая цветовая гамма, соответствующая корпоративному стилю, — синяя.

13.4. Культура речи. Работники соблюдают нормы русского литературного языка. Речь педагога должна отвечать требованиям правильности, точности, логичности, чистоты (без слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов), выразительности, богатства и уместности. Недопустимо использование в присутствии участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений и реплик. При общении используется корректная, уважительная лексика в отношении всех детей, включая детей с особыми образовательными потребностями.

14. Поддержание имиджа и стиля МАДОУ «МАЯЧОК»

14.1. Все работники обязаны заботиться о поддержании репутации учреждения как организации с высокими этическими принципами и развитой инклюзивной культурой, воздерживаться от действий, способных негативно отразиться на её репутации.

14.2. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами. На всей территории детского сада запрещены употребление спиртных

напитков и курение, использование мобильной связи в период проведения образовательного процесса, совещаний, собраний и педагогических советов (за исключением форс-мажорных обстоятельств). В учреждении приветствуется здоровый образ жизни.

14.3. Единый корпоративный имидж и самобытность подразделений. Каждое структурное подразделение (детский сад) вправе развивать собственный узнаваемый имидж, традиции, ценности и совместные мероприятия с детьми, родителями и коллективом, если они не учтены в общих ценностях «МАЯЧКА» и не противоречат принципам и подходам настоящего Кодекса, в том числе принципу инклюзии. Это способствует повышению конкурентоспособности МАДОУ «МАЯЧОК» в образовательном пространстве города и региона при сохранении общего корпоративного стиля, символики и девиза.

14.4. Недопустимо любое посягательство на имидж учреждения в виде некорректных и/или недостоверных публичных высказываний на сайтах и в социальных сетях. Допускается конструктивная критика и гласность в корректной форме — без оскорблений и унижений коллег, родителей и администрации — на собраниях, совещаниях и иных формах коллективной работы внутри учреждения.

14.5. Если имеются основания считать, что работник своими действиями нарушает законодательство, устав, внутренние документы или настоящий Кодекс, об этом надлежит поставить в известность директора МАДОУ «МАЯЧОК».

15. Связи с общественностью и профессиональное развитие

15.1. Для повышения престижа профессий работников, укрепления имиджа учреждения и продвижения ценностей инклюзии проводятся:

дни открытых дверей, презентации, участие в ярмарках образования; конкурсы педагогического мастерства;

открытые конференции и семинары для других организаций, в том числе по вопросам инклюзивной практики;

публикации опыта работы в научных и методических изданиях;

спартакиады, мероприятия ко Дню семьи, любви и верности и иные социально значимые события, доступные для участия каждого.

15.2. Учреждение поддерживает конкурсное движение педагогов, их личное профессиональное развитие и вовлечение детей в конкурсную и проектную деятельность на основе принципа «включён, активен, успешен».

16. Ответственность за нарушение Кодекса

16.1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации, и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

16.2. Нарушение положений Кодекса может являться основанием для: неприменения меры стимулирующего характера (в порядке, установленном Положением об оплате труда и о стимулирующих выплатах); рассмотрения информации о нарушении на Совете учреждения, собрании трудового коллектива или Общем собрании; применения иных управленческих мер.

16.3. Меры дисциплинарного взыскания применяются исключительно в соответствии со статьями 192–193 Трудового кодекса Российской Федерации (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям). Введение штрафов и иных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, не допускается.

16.4. Порядок фиксации нарушения: факт нарушения фиксируется актом (докладной запиской); до применения взыскания у работника запрашивается письменное объяснение в порядке, установленном статьёй 193 ТК РФ.

17. Порядок ознакомления, актуализации и заключительные положения

17.1. Настоящий Кодекс является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка работников МАДОУ «МАЯЧОК».

17.2. Работники знакомятся с Кодексом под подпись. Каждому работнику может выдаваться краткая брошюра с основными положениями и QR-кодом со ссылкой на актуальную версию документа.

17.3. Текст Кодекса размещается на официальном сайте учреждения и находится во всех структурных подразделениях (детских садах) в виде отдельного издания.

17.4. Кодекс подлежит актуализации при изменении законодательства Российской Федерации в сфере образования и трудовых отношений, а также по решению коллектива учреждения.

17.5. Качество реализации Кодекса обсуждается на Общем собрании коллектива и отслеживается через систему обратной связи (анкетирование).