ПРИНЯТО
Решением Общего собрания работников ГБДОУ центра развития ребёнка – детского сада № 129 Выборгского района Санкт-Петербурга
Протокол № 5 от 31.08.2026

СОГЛАСОВАНО с Первичной профсоюзной организацией
ГБДОУ центром развития ребенка — детского сада №129
Выборгского района
Санкт-Петербурга,
Протокол № 8-1 от 31.08.2026 года
_____Рычихина А. Е.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий ГБДОУ центром развития ребёнка – детским садом № 129
Выборгского района Санкт-Петербурга
_____Латка Т.В.
Приказ № 93-1 о.д. от 31.08.2026

Латка Татьяна Владимировна
Подписано цифровой подписью: Латка Татьяна Владимировна
Дата: 2026.09.29 12:26:18 +03'00'

КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА -ДЕТСКИЙ САД № 129 ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Санкт-Петербург,
2026 г.

Кодекс этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка -детский сад № 129
Выборгского района Санкт-Петербурга

Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 129 Выборгского района Санкт-Петербурга(далее – ОО) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ОО (далее - работники) независимо от замещаемой ими должности.
2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.
3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
4. Гражданин(ка), поступающий(ая) на работу в ОО (в дальнейшем работник), знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.
5. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательного процесса. Содержание Кодекса доводится до сведения работников на заседаниях Коллегиальных органов, на сайте ОО.

II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник ОО обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить руководителю ОО о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе

имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ОО. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности ОО;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу ОО;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности ОО;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 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;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету ОО;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ОО, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в ОО правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ОО, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционного опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять руководителя ОО, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением 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);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять руководителя ОО о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в ОО норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ОО благоприятного для эффективной работы психологического климата. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель ОО обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характер в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

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

7. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

1. В служебном поведении работнику 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 воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

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 и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к ОО, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Работники сами выбирают подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении. В первую очередь, каждый работник должен быть требователен к себе. Требовательность работника по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики работника и основой его саморазвития. Работники никогда не должны терять чувства меры и самообладания.

6. Педагогические работники выбирают такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагогические работники стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

7. Педагогические работники является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанников оценочные решения, педагогические работники должны постараться немедленно исправить свою ошибку.

8. Работники постоянно заботятся, работают над своей культурой речи, культурой общения.

9. Работники не злоупотребляют своим служебным положением. Они не могут использовать родителей (законных представителей) воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

10. Работники терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников, родителей (законных представителей), коллег. Не имеют право навязывать воспитанникам, их родителям (законным представителям),коллегам свои взгляды.

11. Общение между работниками.

11.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работники защищают не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег.
11.2. Работники, как образцы культурного человека, всегда обязаны приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
11.3. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий работники стремятся к их конструктивному решению. Если же работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по урегулированию споров (Комиссию по этике) просьбу помочь разобрать данную ситуацию.
11.4. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работниками ОО за пределами учреждения, а именно выступления на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, на интернет – порталах.
11.5. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по урегулированию споров (Комиссия по этике).
12. Взаимоотношения с администрацией.
12.1 Работники ОО строят взаимоотношения с окружающими на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ОО предоставляет возможность для полного раскрытия способностей и умений работников.
12.2. Все работники ОО обязаны соблюдать культуру общения, выражающуюся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель ОО, заместители, Комиссия по урегулированию споров (Комиссия по этике).
12.3. Администрация ОО 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 и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.
12.4. Администрация ОО 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.
12.5. Администрация ОО не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
12.6. Оценки и решения руководителя ОО должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.
12.7. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОО. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные решения принимаются в ОО на основе принципов открытости и общего участия.
12.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в трудовом коллективе мешают ОО выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по урегулированию споров (Комиссия по этике) имеет право созыва экстренного заседания, на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного работника от занимаемой должности. За руководителем ОО остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, Комиссия по урегулированию споров (Комиссия по этике)

может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) руководителю ОО о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель ОО, вне зависимости от решения и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

12.9. Работники ОО 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 (Комиссия по этике).

12.10. В случае выявления преступной деятельности работников ОО, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель ОО должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по урегулированию споров (Комиссию по этике).для принятия решения (действий) по отношению к нарушителям.

13. Личность педагогического работника (далее –педагога).

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

13.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Педагог постоянно занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

13.3. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

13.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботится о своих воспитанниках. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

13.5. Педагог 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. Педагог дорожит своей репутацией.

13.6. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица доверившего педагогу упомянутое мнение.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

1. Нарушение работником положений Кодекса влечет применение к работнику учреждения мер дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

V. Срок действия Кодекса

1. Срок действия Кодекса неограничен.
2. Изменения вносятся в Кодекс на основании изменений в нормативных правовых актах Российской Федерации либо изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных работников, так и Коллегиальными органами, администрацией ОО. Изменения и дополнения утверждаются Комиссией по этике и доводятся до сведения работников ОО.