Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 65
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

195426, Российская Федерация, Северо-Западный федеральный округ, г. Санкт-Петербург, г. Санкт-Петербург, ул. Ленская, дом 4 , корпус 4, тел.: 524-08-18, do65@obr.gov.spb.ru,
сайт: www.65kgspb.caduk.ru

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад № 65
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 31.08.2026

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий ГБДОУ детский сад № 65
Красногвардейского района СПб
_____Л.А. Агафонова
Приказ от 31.08.2026 № 130/8-О

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
ГБДОУ детский сад № 65
Красногвардейского района СПб
Протокол № ___ от _____

Агафонова Лидия Александровна
Подписано цифровой подписью: Агафонова Лидия Александровна
Дата: 2026.08.31 17:23:15 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

о Кодексе этики и служебного поведения работников в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 65 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетического развитию детей Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2026

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее — Кодекс) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 65 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее — Образовательное учреждение) разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Частью 4 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уставом Образовательного учреждения;

А также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс — это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, соблюдение которых укрепляет высокую репутацию Образовательного учреждения, поддерживает его авторитет.

1.3. Образовательное учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации Кодекса.

1.4. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников Образовательного учреждения, так и иных служб (например, администрации Образовательного учреждения); изменения и дополнения утверждаются Общим собранием работников Образовательного учреждения.

1.5. Кодекс является документом, открытым для ознакомления работников Образовательного учреждения. Содержание Кодекса доводится до сведения всех работников Образовательного учреждения под подпись, публикуется на сайте Образовательного учреждения. Выполнение Кодекса обязательно для всех работников Образовательного учреждения.

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

- регулируют отношения между работниками Образовательного учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников, а также работниками и иными социальными партнёрами;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности всех работников Образовательного учреждения и честь их профессий;
- создают культуру Образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

2. Предмет регулирования

2.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) всех сотрудников Образовательного учреждения, которых они придерживаются в течение всего образовательного процесса.
2.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работники Образовательного учреждения смогут совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.
2.3. Спорные вопросы между участниками образовательного процесса регулируются Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений ГБДОУ.

3. Цель Кодекса

3.1. Целью Кодекса является внедрение в Образовательное учреждение единых правил поведения.
3.2. Кодекс способствует тому, чтобы работники Образовательного учреждения сами управляли своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Образовательном учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

4. Личность работника

4.1. Кодекс требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей всех без исключения работников Образовательного учреждения.
4.2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
4.3. Для работника Образовательного учреждения необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых оптимальных методов работы.
4.4. Внешний вид работника Образовательного учреждения при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к Образовательному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Ответственность

5.1. Работник Образовательного учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

5.2. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Образовательного учреждения.
5.3. Нести ответственность за качество и результаты доверенной ему работы, в том числе — за качество образования и воспитания подрастающего поколения.
5.4. Нести ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие воспитанников, оставленных под его присмотром;
5.5. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание как в целом деятельности Образовательного учреждения, так и каждого его работника;
5.6. Осуществлять свою деятельность в пределах своих должностных полномочий. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
5.7. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
5.8. Работник Образовательного учреждения обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по её профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
5.9. Уведомлять заведующего Образовательным учреждением обо всех случаях обращения к работнику Образовательного учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
5.10. Соблюдать установленные федеральными законами, региональными и муниципальными нормативными актами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с профессиональной деятельностью;
5.11. Соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
5.12. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
5.13. 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;
5.14. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Образовательного учреждения своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету;
5.15. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

5.16. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность других работников Образовательного учреждения и граждан при решении вопросов личного характера.
5.17. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности заведующего Образовательным учреждением и других работников Образовательного учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника Образовательного учреждения.
5.18. Соблюдать установленные в Образовательном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.
5.19. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории Образовательного учреждения строго запрещено курение, принятие спиртных напитков.
5.20. В Образовательном учреждении приветствуется здоровый образ жизни.

6. Авторитет, честь, репутация

6.1. Работник передаёт молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.
6.2. В общении работник Образовательного учреждения уважителен, вежлив и корректен.
6.3. Авторитет работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении проявлять заботу об окружающих.
6.4. Работник сосредоточен на своём положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
6.5. Работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.
6.6. Работник дорожит своей репутацией.

7. Общение работника Образовательного учреждения с воспитанниками

7.1. Стиль общения работника с воспитанниками строится на взаимном уважении.
7.2. В первую очередь работник должен быть требователен к себе. Требовательность работника по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики и основой его саморазвития. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
7.3. Работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его подопечных развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

7.4. При оценке поведения и достижений воспитанников работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.
7.5. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем воспитанникам.
7.6. При оценке достижений подопечных работник стремится к объективности и справедливости.
7.7. Работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения.
7.8. Работник соблюдает дискретность. Ему запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему подопечными информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
7.9. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих подопечных. Он не имеет права навязывать свои взгляды, иначе как путём дискуссии.
7.10. Работник не должен обсуждать воспитанников с другими работниками Образовательного учреждения (за исключением случаев педагогического взаимодействия всех специалистов для возможной коррекции в развитии или поведении воспитанника).

8. Общение между работниками Образовательного учреждения.

8.1. Взаимоотношения между всеми работниками Образовательного учреждения основываются на принципах коллегиальности, партнёрства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.
8.2. 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 третьей стороне (заведующему Образовательным учреждением) или обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательного процесса с просьбой помочь разобрать данную ситуацию (медиативное разрешение).
8.3. Работники Образовательного учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать служебные моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий.
8.4. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других сотрудников Образовательного учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.
8.5. Вполне допустимо и даже приветствуется предоставление положительных отзывов, комментариев и местами даже рекламы работниками Образовательного учреждения за его пределами (в виде выступлений на семинарах, мастер-классах, которые работник вправе проводить или участвовать в них за пределами Образовательного учреждения).

8.6. Преследование работника за критику запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть высказана с глазу на глаз, а не за глаза.
8.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на неё совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования или в случаях выявления преступной деятельности.
8.8. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.
8.9. Важнейшие проблемы и решения в служебной жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях, к которым может быть допущен любой работник Образовательного учреждения.
8.10. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно администрации, то они имеют право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т. д.

9. Взаимоотношения с администрацией Образовательного учреждения

9.1. Администрация ДОУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта образовательной деятельности.
9.2. В Образовательном учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет заведующий Образовательным учреждением.
9.3. Администрация Образовательного 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 работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками Образовательного учреждения своего мнения и защите своих убеждений.
9.4. 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.
9.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
9.6. Оценки и решения администрации должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.
9.7. Работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Образовательного учреждения. 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.

9.8. Работник 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 заседании Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
9.9. В случае выявления преступной деятельности работника (ов), а также при грубых нарушениях Кодекса заведующий Образовательным учреждением 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 Кодекса.

10. Отношения работников с родителями (законными представителями) воспитанников.

10.1. Консультация родителей (законных представителей) воспитанников по проблемам воспитания детей — важнейшая часть деятельности работника. Они устраняют причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в Образовательном учреждении.
10.2. Работник 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, доверившего работнику упомянутое мнение.
10.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников; не имеют права побуждать советы родителей организовывать для работников угощения, преподнесение подарков и тому подобное.
10.4. Отношения работника с родителями (законными представителями) воспитанников не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.
10.5. На отношения работников с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) воспитанников Образовательному учреждению.

11. Взаимоотношения с обществом

11.1. Работник является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.
11.2. Работник старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни работник избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.
11.2. Работник хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчёркнутой исключительности.

12. Защита интересов работников Образовательного учреждения

12.1. Работник Образовательного учреждения, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника.
12.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом заведующего Образовательным учреждением.
12.3. Заведующему Образовательным учреждением надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.
12.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

13. Использование информационных ресурсов

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

14. Благотворительность и меценатство

14.1. Образовательное учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.
14.2. Работнику Образовательного учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых и иные вознаграждения).
14.3. Работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С Кодексом не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
14.4. Работник может принять от родителей (законных представителей) воспитанников и иных лиц любую бескорыстную помощь, предназначенную Образовательному учреждению в порядке, установленном законодательством. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

15. Прием на работу и перевод на более высокую должность

15.1. Заведующий Образовательным учреждением должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового работника или повышении (понижении) работника в должности.

16. Ответственность за нарушение Кодекса

16.1. Нарушение работниками Образовательного учреждения Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Образовательного учреждения мер юридической ответственности.
16.2. Соблюдение работниками Образовательного учреждения Кодекса учитывается при поощрении, проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

17. Заключение

17.1. Настоящий Кодекс принимается на общем собрании работников и утверждается заведующим Образовательного учреждения и действует с момента его утверждения до момента его изменения или отмены.