

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 315» (МБДОУ № 315)  
660119 Красноярск, ул. Микуцкого, 4, т. 225 – 40 – 08, e-mail: [dou315@mail.ru](mailto:dou315@mail.ru)  
ИНН 2465040909 КПП 246501001 ОГРН 1022402489416

---

СОГЛАСОВАНО:

Председатель родительского  
комитета МБДОУ № 315  
Протокол № 1 от 21.03.2022г.  
Председатель З.А.Сивкова /Сивкова/

Утверждаю:

И.о.заведующего МБДОУ № 315

\_\_\_\_\_ Н.А.Чанчикова

СОГЛАСОВАНО:

Общее собрание трудового  
коллектива МБДОУ № 315  
Протокол № 2 от 18.03.2022г.  
Председатель ППО М.В.Рузаева /Рузаева/

**КОДЕКС  
ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 315»**

Утверждено и введено в действие  
приказом и.о. заведующего МБДОУ № 315  
от 22.03.2022 года № 32/п

## **1. Общие положения.**

1.1 Кодекс деловой этики работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 315» (далее — Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 30.12.2021г.), Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

В Кодексе деловой этики муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 315» (далее - учреждение) сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым должны следовать все сотрудники учреждения, так как для того, чтобы иметь безупречную репутацию учреждению необходимы не только профессиональный рост сотрудников, но и постоянное строгое соблюдение норм и стандартов деловой этики.

1.2 Кодекс учреждения устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников, определяет правила взаимоотношений внутри учреждения, а также взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.3. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых педагог и воспитатель, а также иные работники, смогут совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

1.4. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

1.5. Кодекс способствует тому, чтобы сотрудники учреждения сами управляли своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в детском саду благоприятной и безопасной обстановки.

1.6. Кодекс распространяется на всех работников учреждения.

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

## **2. Основные нормы.**

### **2.1 Личность работника.**

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

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

2.1.3. Для работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых оптимальных методов работы.

2.1.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность. Приветствуется ношение бейджей с информацией, отражающей ФИО и должность работника, с целью корректного обращения к работникам.

2.1.5 Работник учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- нести ответственность за качество и результаты доверенной ему работы, в том числе — за качество образования и воспитания подрастающего поколения;
- нести ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром;
- 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;

- Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- работник учреждения обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- уведомлять руководителя обо всех случаях обращения к работнику учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать установленные федеральными законами, региональными и муниципальными нормативными актами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с профессиональной деятельностью;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, 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 учреждения своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность других работников учреждения и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника учреждения;
- соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

2.1.6. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами.

### **3. *Авторитет, честь, репутация.***

3.1. Своим поведением работник поддерживает и защищает профессиональную честь сотрудника учреждения.

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

3.3. В общении работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

3.4. Авторитет работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении проявлять заботу об окружающих.

3.5. Работник сосредоточен на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

3.6. 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 (наличие фотографий в социальных сетях откровенного характера, снимки неприличных жестов и двусмысленные комментарии).

### **4. *Антикоррупционное поведение руководителя учреждения.***

4.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя учреждения.

4.2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работников учреждения, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
  - изучении с Администрацией, специалистами учреждения нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
  - воспитании у работников личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты работников учреждения;
  - предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.
- 4.3. Руководитель учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## ***5. Взаимоотношения с другими лицами.***

### **5.1. Общение работника с воспитанниками.**

- 5.1.1. Стиль общения работника с воспитанниками строится на взаимном уважении.
- 5.1.2. 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.
- 5.1.3. 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.
- 5.1.4. При оценке поведения и достижений воспитанников, работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.
- 5.1.5. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем воспитанникам.
- 5.1.6. При оценке достижений подопечных, работник стремится к объективности и справедливости.
- 5.1.7. Работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения.
- 5.1.8. Работник соблюдает дискретность. Ему запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему подопечными информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 5.1.9. Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать подопечных, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
- 5.1.10. Работник не имеет права требовать от подопечных вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если работник занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором. Занятия частной практикой в стенах детского сада без договора запрещены.
- 5.1.11. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих подопечных. Он не имеет права навязывать свои взгляды, иначе как путем дискуссии.
- 5.1.12. Работник не должен обсуждать с воспитанниками других сотрудников учреждения, так как это может отрицательно повлиять на их имидж.

### **5.2. Общение между работниками Учреждения.**

- 5.2.1. Взаимоотношения между всеми работниками учреждения основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.
- 5.2.2. 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 (руководителю учреждения, администрации учреждения) с просьбой помочь разобраться данную ситуацию (медиативное разрешение).

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

5.2.4. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других сотрудников учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.

5.2.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работниками учреждения за пределами детского сада (в виде выступлений на семинарах, мастер-классах, которые работник вправе проводить или участвовать в них за пределами учреждения).

5.2.6 Преследование работника за критику запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть высказана с глаза на глаз, а не за глаза.

5.2.7. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.

5.2.8. Важнейшие проблемы и решения в служебной жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях, к которым может быть допущен любой работник учреждения.

5.2.9. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно руководителю учреждения, администрации учреждения, то они имеют право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

### 5.3. Взаимоотношения с администрацией.

5.3.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

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

5.3.3. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет Руководитель учреждения.

5.3.4. Администрация детского сада 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 сотрудниками учреждения своего мнения и защите своих убеждений.

5.3.5. 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.

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

5.3.7. Оценки и решения руководителя учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

5.3.8. Работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы 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.

5.3.9. Работник учреждения 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 комиссии по спорам.

5.3.10. В случае выявления преступной деятельности работника (ов), а также при грубых нарушениях профессиональной этики руководитель учреждения должен принять решение единолично по отношению к нарушителям Кодекса.

### 5.4. Отношения с родителями и законными представителями воспитанников.

5.4.1. Консультация родителей (законных представителей) по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности работника. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в учреждении.

5.4.2. 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.

5.4.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для работников угощения, поздравления и тому подобное.

5.4.4. Отношения работника с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.4.5. На отношения работников с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) учреждению.

#### 5.5. Взаимоотношения с обществом.

5.5.1. Работник является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.

5.5.2. Работник старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни работник избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.5.3. Работник хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

### ***6. Защита интересов работника учреждения.***

6.1. Работник учреждения, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника учреждения.

6.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководителя учреждения.

6.3. Руководителю учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

6.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

### ***7. Использование информационных ресурсов.***

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

### ***8. Благотворительность и меценатство.***

8.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

8.2. Работнику 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). Подарки, полученные работниками в связи с профессиональными и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно собственностью детского сада и передаются работником по акту в администрацию учреждения.

8.3. Работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника учреждения не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

8.4. Работник может принять от родителей (законных представителей) и иных лиц любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

#### ***9. Прием на работу и перевод на более высокую должность.***

9.1. Руководитель учреждения должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового работника или повышении (понижении) работника в должности.

#### ***10. Конфликт интересов.***

10.1 Сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов учреждения.

- использование имени учреждения, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;
- других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для учреждения последствиям.

10.2 В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, сотрудник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю. При невозможности разрешения конфликта интересов непосредственным руководителем, сотрудник вправе обратиться за помощью к вышестоящему руководителю

#### ***11. Ответственность за нарушение положений кодекса.***

11.1. Нарушение работниками учреждения положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к работнику учреждения мер юридической ответственности. Соблюдение работниками учреждения положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

#### ***12. Заключительные положения.***

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения заведующим (и.о.заведующего) учреждения и действует до принятия нового Положения.

12.2. Дополнения, изменения в Положение вносятся в установленном Уставом порядке: принимаются на общем собрании работников Учреждения и утверждаются приказом заведующего (и.о.заведующего) Учреждения.

Настоящий локальный нормативный акт «Кодекс деловой этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 315» рассмотрен на общем собрании трудового коллектива от 18.03.2022 года, протокол № 2 с учетом мнения выборного органа профессионального союза работников МБДОУ, согласовано с председателем родительского комитета (протокол № 1 от 21.03.2022г.)