

*Приложение № 1  
к Правилам внутреннего  
трудового распорядка*

**ПРИНЯТ**

Общим собранием работников  
Образовательного учреждения  
ГБДОУ детский сад № 41  
Центрального р-на СПб  
«Центр интегративного воспитания»  
Протокол от 27.05.2020 г. № 2

**УТВЕРЖДЕН**

Приказом от 29.05.2020 г. № 22/1  
Заведующий ГБДОУ детский сад № 41  
Центрального р-на СПб  
«Центр интегративного воспитания»  
И.И. Голубева



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ  
ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД №41 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА  
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
«ЦЕНТР ИНТЕГРАТИВНОГО ВОСПИТАНИЯ»**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Данная часть определяет нормативно-правовую базу разработки «Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников ГБДОУ детский сад №41 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга «Центр интегративного воспитания»» (далее по тексту Положение), регулирует порядок его принятия и закрепляет его структуру.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Федеральных законов:

- от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- от 29.12. 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»;
- от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для педагогических работников;
- Указа Президента Российской Федерации от 12.08. 2002г. №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;
- Письма Министерства просвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20.08.2019г.№ ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»;
- Закона Санкт-Петербурга от 14.12.2008г. №674-122 «О дополнительных мерах по противодействию коррупции в Санкт-Петербурге»;
- Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 15.06.2016 №1655-р «Об утверждении Перечня коррупционно-опасных функций, осуществляемых учреждениями, находящимися в ведении Комитета по образованию»;
- с учётом материалов образовательных учреждений, реализующих практику совместного образования;
- с использованием материалов практического пособия «Показатели инклюзии» Тони Бут, Мэл Эйнскоу (ISBN 978-5-91400-009-4, РООИ «Перспектива»);
- материалов действующего Этического Кодекса психолога (Всероссийский съезд общества психологов, 2012 года).

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности всем категориям работникам, независимо от занимаемой ими должности, а также сотрудникам из других организаций, работающих в учреждении по договору, и механизмы реализации права

педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом ГБДОУ №41 «Центр интегративного воспитания» Приложение 1 к «Правилам внутреннего трудового распорядка», непосредственно связанным с трудовой деятельностью работников.

1.4. Знание и соблюдение норм настоящего Положения является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности и трудовой дисциплины педагогических работников (всех категорий работников).

1.5. Настоящее Положение закрепляет порядок ознакомления с ним при приеме на работу всех категорий работников: заведующий ГБДОУ №41 обязан ознакомить работника под роспись с данным локальным нормативным актом до подписания трудового договора в соответствии с частью третьей статьи 68 ТК РФ.

1.6. Настоящее Положение определяет следующую структуру локального акта:

часть I – определяет общие положения данного локального акта;

часть II – «Антикоррупционная политика» закрепляет нормы антикоррупционной политики образовательного учреждения;

часть III – «Этический кодекс» закрепляет свод социальных и моральных норм поведения между всеми участниками образовательных отношений в следующей подструктуре:

- базовые положения, определяющие образовательную политику (идеологию и философию) образовательного учреждения;
- этика взаимоотношений с детьми (обучающимися);
- этика взаимоотношений с коллегами (между всеми категориями работников);
- этика взаимоотношений с семьями обучающихся (законными представителями обучающихся);
- этика взаимоотношений административно-управленческого персонала со всеми участниками образовательных отношений;

часть IV – определяет систему контроля и ответственности за соблюдение настоящего Положения.

1.7. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников Образовательного учреждения и утверждается заведующим ГБДОУ №41.

1.8. Нормы настоящего Положения могут дополняться и видоизменяться по мере вносимых изменений в законодательные и правовые документы Российской Федерации, отраслевых министерств и ведомств, а также практики реализации норм, закреплённых в данном локальном акте и практики, возникающей между участниками образовательных отношений в ходе реализации образовательного процесса.

1.9. Все вносимые изменения и поступающие предложения принимаются в соответствии с порядком, изложенным в п.1.7. данного раздела настоящего Положения.

## **II. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА.**

Данная часть настоящего Положения «Антикоррупционная политика» определяет нормы поведения всех категорий работников ГБДОУ №41 связанного с коррупционными рисками.

2.1. Административно-управленческому персоналу, всем педагогическим работникам, а также работникам всех категорий при исполнении профессиональных обязанностей необходимо выполнять следующие действия:

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- 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 коррупционно-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).

2.2. В целях противодействия коррупции работникам рекомендуется:

- уведомлять работодателя, 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 своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.3. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных образовательных учреждениях Санкт-Петербурга норм и

требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей, и за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность.

2.5. Административно-управленческий персонал принимает 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 и (или) урегулированию конфликта интересов в случае, если стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.6. Руководитель ГБДОУ № 41 обязан:

- представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга;
- разъяснить всем участникам образовательных отношений, что в соответствии с частью 1 статьи 23 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

### **III. ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС.**

Данная часть настоящего Положения «Этический кодекс» устанавливает единые нравственно-этические нормы и правила поведения работников при выполнении ими своей профессиональной деятельности с целью создания единой корпоративной культуры в учреждении при взаимодействии с участниками отношений в сфере образования: обучающимися (детьми), родителями, коллегами по работе, педагогическим сообществом.

#### **III.1. Базовые положения «Этического кодекса».**

3.1.1. Нормы профессиональной этики педагогических работников и всех категорий работников, базируются на следующих принципах образовательной политики (идеология и философия) ГБДОУ №41, реализующего совместное/инклюзивное образование:

- хорошее образование – хорошее образование ВСЕХ обучающихся (нормативно развивающихся и тех, кто имеет особые образовательные потребности);
- образование для ВСЕХ детей становится лучше, когда они растут ВМЕСТЕ;

- осуществляя образовательную деятельность, учитываем интересы и потребности ВСЕХ детей;

- педагог – это профессионал, у которого есть навыки и желание принимать и дать образование ВСЕМ детям;

- хорошее образование обеспечивается командным взаимодействием профессионалов, объединённых общими целями, следующих принятым нормам, имеющих взаимодополняющие навыки и умения, и взаимную ответственность за достижение конечных результатов.

3.1.2. Соблюдение норм «Этического кодекса» педагогическими работниками и работниками всех категорий позволит:

- поддерживать высокий уровень доверия к образовательному учреждению ГБДОУ №41 «Центру интегративного воспитания»;

- содействовать укреплению авторитета педагогических работников и образовательного учреждения у участников образовательных отношений и у профессиональных сообществ.

3.1.3. Нормы общей профессиональной этики педагогических работников (всех категорий работников) включают:

- уважение чести и достоинства обучающихся и других участников образовательных отношений;

- исключение действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- проявление доброжелательности, вежливости, тактичности и внимательности к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

- проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учёт культурных и иных особенностей различных социальных групп, содействие межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

- соблюдение при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

- соблюдение внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы (деловой/соответствующий профессиональным обязанностям стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде);

- недопустимость размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

- исключение ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации работника и (или) образовательной организации, в которой он осуществляет образовательную деятельность.

3.1.4. Значимым показателем профессионализма педагогических работников и всех категорий работников является культура речи, проявляющаяся в умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли.

3.1.5. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники, а также другие категории работников обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей,

- пренебрежительных отзывов о деятельности образовательного учреждения или проведения необоснованного сравнения его с другими образовательными учреждениями;

- от публичных замечаний в некорректной форме в адрес своих коллег, затрагивающих профессиональные компетенции и другое;

- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбление в адрес определённых социальных, национальных или конфессиональных групп; выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;

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

- пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственными принципам и нормам.

3.1.6. Во время образовательных мероприятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, телефоны должны быть переведены на беззвучный режим.

### **III.2. Этика взаимоотношений с детьми (обучающимися)**

3.2.1. Педагогические и иные категории работников в процессе взаимодействия с обучающимися:

- признают уникальность, индивидуальность и личностные потребности каждого;

- гарантируют права ребёнка на обучение и освоение материала в соответствии с его уровнем возможностей и адекватное принятие (адекватную оценку) полученных им знаний и навыков;
- обеспечивают стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- обеспечивают поддержку каждому для раскрытия потенциала и дальнейшей его реализации;
- используют в педагогической практике методы, которые поощряют развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля и желания сотрудничать друг с другом;
- создают атмосферу, в которой ценятся достижения каждого ребёнка;
- поощряют дружеские отношения в детском коллективе;
- способствуют эффективному разрешению возникающих между детьми споров и конфликтов;
- стремятся своим поведением демонстрировать образец для своих воспитанников в отношении принятия ВСЕХ (с разными потребностями и возможностями);
- уважительно относятся ко всем категориям персонала, независимо от их статуса и должности;
- поощряют доброжелательные отношения между детьми;
- не поощряют использования детьми прозвищ, негативного отношения к обучающимся, которые испытывают трудности.

3.2.2. В процессе общения с обучающимися педагогические (и иные категории) работников обязаны воздержаться от:

- предвзятой и необъективной оценки личности ребёнка и его родителей (законных представителей) и их поступков;
- сравнения в грубой форме результатов ребёнка с результатами других детей;
- дискриминации и нетерпимости к различиям;
- исключения обучающихся с серьёзными нарушениями здоровья из образовательного процесса;
- усиления барьеров, на основании имеющихся трудностей в освоении содержания образования;
- навешивания ярлыков из-за различий.

### **III.3. Этика взаимоотношений с коллегами (между всеми категориями работников).**

3.3.1. Педагогические и иные категории работников разделяют миссию образовательного учреждения, принимают общие ценности.

3.3.2. Педагогические (и иные категории) работников в процессе взаимодействия с коллегами:

- относятся друг к другу с уважением, независимо от занимаемой должности и достатка;
- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая профессиональное мнение коллег, и внимательно относятся к их аргументации;
- оказывают содействие и поддержку коллегам, находящимся в начале своего профессионального пути;
- избегают грубости, пренебрежительного тона;
- воздерживаются от предъявления обвинений, угроз, оскорбительных выражений или действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- воздерживаются от споров и конфликтов в присутствии детей и родителей.

3.3.3. Педагогические и иные категории работников должны быть готовы к соблюдению этики командного взаимодействия для совместного принятия решений по актуальным и стратегическим задачам, стоящим и возникающим при реализации образовательной деятельности и программы развития образовательного учреждения:

- допускать наличие различных точек зрения;
- быть готовыми к конструктивному взаимодействию, даже в случае конфронтации;
- уметь выслушивать и оказывать помощь в разрешении споров и конфликтов;
- участвовать в принятии решений, стараясь при общении говорить по очереди, исключая перебивание друг друга;
- соблюдать временные договорённости при выполнении работ;
- осознавать взаимозависимость и оказывать взаимную помощь и поддержку;
- разделять коллективную ответственность и нести личную ответственность за принятые на себя обязательства.

3.3.4. Педагогические и иные категории сотрудников в случае возникшей необходимости в оборудовании, предметах, и использовании кабинетов и залов, закреплённых за специалистами, обязаны предварительно согласовать это с коллегой, ответственным за данное пространство, лично или по телефону.

#### **III.4. Этика взаимоотношений с семьями обучающихся (законными представителями обучающихся):**

Во взаимоотношениях с представителями семей обучающихся от сотрудников ожидается:

- вежливость, доброжелательность, внимательность, терпимость, тактичность и уважительность;

- сохранение конфиденциальности информации о развитии детей, особенностях взаимоотношений внутри семей и другой личной информации;
- уважительное отношение к разнообразию семей воспитанников, широкому диапазону родительских подходов, способствующих благополучному развитию ребенка;
- в случае сомнений в целесообразности используемых родителями подходов к воспитанию ребенка или сомнений в безопасности для ребенка в семье оперативно информировать вышестоящих руководителей;
- избегание публичной и некорректной критики действий родителей, особенно, в присутствии детей и других семей;
- справедливая оценка личности и достижений ребенка вне зависимости от отношений сотрудника с родителями и/или поддержки, которую родители оказывают образовательному учреждению;
- предоставление родителю необходимой информации, связанной с развитием ребенка и функционированием образовательного учреждения;
- готовность сотрудника в пределах своей компетенции оказывать помощь семье ребенка в вопросах его развития и образования;
- построение отношений, предупреждающих возможность возникновения споров или конфликтов. В случае возникновения споров или конфликтных ситуаций разрешать их в корректной форме: принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение, разъяснить родителям порядок решения вопроса. При необходимости обращаться за помощью к другим специалистам, вышестоящим руководителям или в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

### **III.5. Этика взаимоотношений административно-управленческого персонала со всеми участниками образовательных отношений.**

3.5.1. Административно-управленческий персонал создаёт условия для реализации данного Положения:

- формирует установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- лично (персонально) соблюдают принципы и нормы настоящего Положения;
- регулируют взаимоотношения с участниками образовательных отношений на основе норм и принципов настоящего Положения;
- способствуют максимальной открытости информации о деятельности образовательного учреждения для предотвращения ситуаций, когда неосведомлённость может вызвать сомнения в законности действий работников учреждения;

–способствует созданию единого официального канала в сети ИНТЕРНЕТ для уведомления сотрудников о официальной административной информации в соответствии с этикой делового электронного общения.

3.5.2. Административно-управленческий персонал в своей деятельности не допускает следующих ситуаций:

- использование служебного положения в личных целях;
- проявление формализма и грубости;
- поддержки доноительства в коллективе;
- обсуждение действий вышестоящих руководителей с подчинёнными;
- предоставления покровительства, возможности карьерного роста по признакам личной преданности, приятельских отношений;

3.5.3. Представители административно-управленческого аппарата создают условия для реализации права на обеспечение защиты чести, достоинства и деловой репутации педагогических и иных категорий работников через справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

3.5.4. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических и иных категорий работников, установленных разделом II и III настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.5.5. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам и регулируются в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.5.6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.5.7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5.8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения

решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

#### **IV. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮЖДЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Для контроля за соблюдением настоящего Положения, поддержки всех категорий работников и участников образовательных отношений, оказания им консультативной помощи в вопросах профессиональной этики, а также урегулирования спорных ситуаций приказом заведующего создаётся Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. В состав Комиссии включаются представители участников образовательных отношений, в соответствии с Положением о комиссии по урегулированию споров.

4.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством об образовании, Уставом ГБДОУ №41 «Центр интегративного воспитания», локальными актами образовательного учреждения, настоящим Положением и Положением о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.3. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении внутренних процедур мониторинга качества образовательной деятельности и влечёт за собой либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.

4.4. Педагогический работник и работник любой иной категории, осуществляющий профессиональную деятельность в ГБДОУ №41 «Центр интегративного воспитания», вправе, изучив содержание «Этического кодекса», принять для себя его нормы или отказаться от педагогической и иной деятельности в данном учреждении.