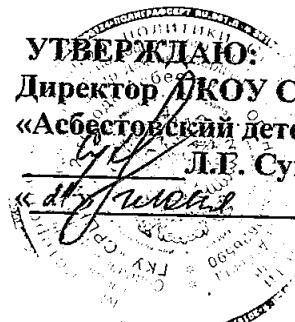


государственное казенное образовательное учреждение Свердловской области  
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
«Асбестовский детский дом»

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГКОУ СО  
«Асбестовский детский дом»  
Л.Е. Сухоносова  
«21» июня 2016 г.



Принято на Совете  
трудового коллектива  
ГКОУ СО «Асбестовский детский дом»  
Протокол № 2  
«21» июня 2016 г.

Приказ по образовательному  
учреждению № 77-о  
«21» июня 2016 г.

КОДЕКС ЭТИКИ  
работников государственного казенного образовательного учреждения Свердловской  
области для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
«Асбестовский детский дом»

**1. Общие положения.**

- 1.1. Кодекс Этики и служебного поведения работников образовательного учреждения разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», ст. 13.3 ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов РФ.
- 1.2. Кодекс представляет собой свод общих и основных правил поведения сотрудников учреждения с целью неукоснительного соблюдения работниками действующего законодательства и является дополнением к локальному акту «Моральный кодекс педагога ОУ», направленного на повышение имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри организации, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

**2. Соблюдение законности.**

- 2.1. Сотрудник государственного казенного образовательного учреждения обязан соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.
- 2.2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и

иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности, либо личной заинтересованности.

- 2.3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.
- 2.4. Ключевые элементы для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.
3. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников образовательного учреждения.
  - 3.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
  - 3.2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных и иные вознаграждения).
  - 3.3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родственниками воспитанников, их опекунами, приемными родителями, не имея права побуждать последних покупать своему ребенку и детям группы угощения, подарки, игрушки, одежду, а так же поздравлять педагогов с праздниками и дарить им подарки.
4. Обращение со служебной информацией.
  - 4.1. Сотрудник государственного казенного учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством РФ.
  - 4.2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.
  - 4.3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.
  - 4.4. При отборе и передаче информации воспитанникам сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.
  - 4.5. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.
  - 4.6. Сотрудник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.
5. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам образовательного учреждения.
  - 5.1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
  - 5.2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными

полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

5.3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы ему подчиненные люди не допускали коррупционно опасного поведения, стремились своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

5.4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

5.5. Если сотрудник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицу, участвующем в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

5.6. Сотрудник не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счеты, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации учреждения и лицам, рассматривающим данное дело.

## 6. Служебное общение.

6.1. В общении всем сотрудникам образовательного учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями: 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.

6.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника образовательного учреждения недопустимы:  
- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, роста, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;  
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;  
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

6.3. Сотрудники образовательного учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

6.4. Сотрудники сами выбирают подходящий стиль общения с воспитанниками, основанном на взаимном уважении.

6.5. В первую очередь, любой сотрудник должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога (воспитателя) и основой его

саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

#### Общение между сотрудниками:

- Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не приижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.
- Сотрудник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здравстваться) со своими коллегами, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к своему коллеге. Пренебрежительное отношение недоступно.
- Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же они не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобрать данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решения о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.
- Критику следует обнародовать только в тех случаях, если не ее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в жизни Дома обсуждаются и принимаются в открытых общественных дискуссиях.
- Сотрудники не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

#### Взаимоотношения с администрацией.

- Образовательное учреждение в своей работе базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация образовательного учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений сотрудников, умело используя для развития учреждения и организации образовательного процесса.
- В образовательном учреждении соблюдаются культура общения, выражаясь во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместитель директора по УВР.
  - Администрация образовательной организации терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы сотрудников, квалификационные категории педагогов и служебная иерархия не должны препятствовать равноправному выражению всеми членами коллектива своего мнения и защите своих убеждений.
  - Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников основываются на принципе равноправия.
  - Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
  - Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.
  - Все сотрудники имеют право получать от администрации информацию,

имеющую значение для работы образовательной организации. Администрация не имеет право скрывать или тенденциозно извращать информацию,ющую повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

- Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то имеет место созыв «экстренного собрания совета трудового коллектива», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За руководителем образовательного учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта.

- Педагоги и сотрудники образовательной организации 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 на общем собрании.

- В случае выявления преступной деятельности ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор учреждения должен принять решение единолично или может привлечь Совет трудового коллектива для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.