**УТВЕРЖДАЮ:**
Директор ГКУСО ПК ЦПД
г. Горнозаводска
_____ Т.Б. Иванова
Приказом « 27 » 02 2023 г.
№ 67

# КОДЕКС
## этики и служебного поведения работников
## ГКУСО ПК ЦПД г. Горнозаводска, филиала «Созвездие»

### Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1.Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного казенного учреждения социального обслуживания Пермского края «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» г. Горнозаводска (далее – Учреждение), филиала «Созвездие» (далее - филиал) разработан в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Учреждения, филиала, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

1.3. Настоящий кодекс - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в Учреждении, филиале, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.4. Настоящий Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам Учреждения и филиала.

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Учреждения, поддерживая ее авторитет и традиции.

1.5. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности несовершеннолетних воспитанников, педагогов и сотрудников Учреждения, филиала, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.6. Учреждение обязано создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в ГКУСО ПК ЦПД г. Горнозаводска, филиал «Созвездие» (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.7. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб (Педагогического совета и Администрации учреждения).

1.8. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (несовершеннолетних детей, педагогов, воспитателей и т.п.).

1.9. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Учреждения.

**Статья 2. Цель Кодекса.**

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника Учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей, а также:

а) служит основой формирования должной морали, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании, профессиональной чести и служебного этикета работников;

б) ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

в) способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

г) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствовал дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении, филиале благоприятной и безопасной обстановки.

2.2. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения, филиала и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.3. Знание и соблюдение работниками Учреждения, филиала положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

**Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников Учреждения, филиала**

3.1. Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

3.3. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения, филиала представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.4. Работники Учреждения обязаны:

а) соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и нормативно – правовые акты Учреждения, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

б) осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

в) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

г) осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

д) 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;
е) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
ё) соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;
ж) проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам Учреждения;
з) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и авторитету Учреждения;
и) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;
к) уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме и передать ответственному лицу за:
- прием регистрацию и учет поступивших уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- прием регистрацию и учет поступивших уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
л) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников;
м) уважительно относится к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.
3.5. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.
3.6. Продвижение работников Учреждения на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.
3.7. В Учреждении действует запрет на работу в Учреждении родственников на условии их прямой подчиненности друг другу.
3.8. Работники, занимающие руководящие должности в учреждении, обязаны:
а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
б) принимать меры по предупреждению коррупции;
в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
д) в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;
е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

3.9. Внешний вид работников Учреждения, филиала при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

**Статья 4. Соблюдение законности**

4.1. Работники Учреждения, филиала обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локально - нормативные акты Учреждения.
4.2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
4.3. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.
4.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике», в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

**Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников Учреждения, филиала.**

5.1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
5.2. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).
5.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с законными представителями, родственниками, опекунами, гостями, приемными родителями несовершеннолетних воспитанников.
5.4. Работники не имеют права побуждать гостей, приемных родителей или лиц, их заменяющих организовывать для работников Учреждения, филиала угощения, поздравления и дарение подарков.
5.5. Отношения работников и гостей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

**Статья 6. Этика поведения работников, наделенных организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, филиала.**

6.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
6.2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:
а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.
6.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные его не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.
6.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.
6.5. Если педагог 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 лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.
6.6. Педагог 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 главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

**Статья 7. Служебное общение.**

7.1. В общении работников Учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.
7.2. В общении с гражданами и коллегами со стороны работника Учреждения недопустимы:
а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
б) пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.
г) Работники 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 несовершеннолетними детьми, родителями (законными представителями, родственниками), общественностью и коллегами.
7.3. Педагоги, воспитатели сами выбирают подходящий стиль общения с несовершеннолетними воспитанниками, основанный на взаимном уважении.
7.4. В первую очередь, педагог, воспитатель должен быть требователен к себе. Требовательность педагога, воспитателя по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога, воспитателя и основой его саморазвития. Педагог, воспитатель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
7.5. Педагог, воспитатель выбирает такие методы работы, которые поощряют в подопечных развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность,

инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.
7.6. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог, воспитатель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.
7.7. Педагог, воспитатель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим несовершеннолетним воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог, воспитатель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.
7.8. Педагог, воспитатель постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.
7.9. Педагог, воспитатель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать детям свои взгляды, иначе как путем дискуссий.
7.10. Общение между педагогами, воспитателями.
7.10.1. Взаимоотношения между педагогами, воспитателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог, воспитатель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.
7.10.2. Педагог, воспитатель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
7.10.3. Педагоги, воспитатели избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги, воспитатели не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобрать данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.
7.10.4. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, 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 педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.
7.10.5. Педагоги, воспитатели не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.
7.11. Взаимоотношения с администрацией.
7.11.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога, воспитанника и любого сотрудника как субъекта образовательной деятельности.
7.11.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Учреждения, заведующий УВЧ и заместитель директора по АХЧ и Комиссия по этике.

7.11.3. Администрация 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 педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.
7.11.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов, воспитателей за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов, воспителелей основываются на принципе равноправия.
7.11.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, воспитателя не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
7.11.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов, воспитателей.
7.11.7. Педагоги, воспитатели имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога, воспитателя и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.
7.11.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают Учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могу быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного воспитателя (педагога), сотрудника от занимаемой должности. За руководителем Учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.
7.11.9. Педагоги, воспитатели и другие работники 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 Комиссией по этике.
7.11.10. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор Учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

**Статья 8. Личность педагога.**

8.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
8.2. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

Авторитет, честь, репутация.

1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
2. В общении с воспитанниками и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботится о воспитанниках.
4. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
5. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.
6. Педагог дорожит своей репутацией.
7. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение других лиц о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего педагогу упомянутое мнение.

**Статья 9. Основные нормы.**

9.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

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