Приложение №7
к приказу № 252/1 – ОД от 02.08.2025

Утверждаю:
Директор
ГАУ «ООЦ «Солнечная страна»
_____ С.С.Петрезова
«2» августа 2025 г.

Кодекс
профессиональной этики сотрудников
ГАУ «ООЦ «Солнечная страна»

Статья 1.
Предмет и сфера действия Кодекса.

1. Данный кодекс документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в ГАУ «ООЦ «Солнечная страна» (далее — Центр), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам Центра.

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

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и других сотрудников Центра, которые включают в себя уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

4. Центр создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Центр (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает его в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных сотрудников, так и коллективные объединения сотрудников (педагогический совет, комиссии, рабочие группы и др.) Центра.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей (законных представителей), сотрудников центра). Содержание Кодекса доводится до сведения сотрудников на коллективных собраниях аппаратных совещаниях, родителей в день заезда детей в Центр или на родительских днях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники Центра без исключения.

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

- регулируют отношения между всеми участниками образовательного и оздоровительного процесса, а также работниками Центра и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Центра и честь их профессии;
- создают культуру Центра, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2.
Цель Кодекса.

1. Цель Кодекса установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника Центр для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника Центра.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником Центра своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, оздоровления, уважительного отношения к оздоровительной, педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников Центра, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник Центра сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Центре благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3.

Основные принципы служебного поведения сотрудников Центра.

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

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

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Внешний вид сотрудника Центра при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

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

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод

человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников Центра;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику Центра;

г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Центра каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками оздоровительного и образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Центра;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в Центре правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Центра, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4.

Соблюдение законности.

1. Сотрудник Центра обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Центра.

2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Статья 5.

Требования к антикоррупционному поведению сотрудников Центра.

1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Сотруднику 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).

3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) детей, пребывающих в Центре;

4. Сотрудники не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей (законных представителей) организовывать для сотрудников Центра угощения, поздравления и дарение подарков.

5. Отношения сотрудников и родителей (законных представителей) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

6. На отношения сотрудников с детьми, пребывающими в Центре и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) Центру.

Статья 6.

Обращение со служебной информацией.

1. Сотрудник Центра может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации об ребенке пребывающим в Центре сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

5. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

6. 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, оздоровительного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

7. Сотрудник Центра не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7.

Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Центра.

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.

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.

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

4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации 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. Если сотрудник Центра 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. Сотрудник не может представлять свой Центр 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 представителю Учредителя и лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 8.

Служебное общение.

1. В общении сотрудникам Центра 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.

2. В общении с участниками образовательного, оздоровительного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника Центра недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, 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.

3. Сотрудники Центра 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.

4. Педагогические и медицинские сотрудники сами выбирают подходящий стиль общения с детьми, пребывающими в Центре, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь, педагог и медицинский сотрудник должен быть требователен к себе. Требовательность педагога и медицинского сотрудника по отношению к ребенку, пребывающему в Центре позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога (воспитателя), медицинского работника и основой его саморазвития. Педагог и медицинский сотрудник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

6. Педагогический и медицинский сотрудник выбирает такие методы работы, которые поощряют в детях, пребывающих в Центре развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7. При оценке поведения и достижений детей, пребывающих в Центре педагог и медицинский сотрудник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию оздоровления, воспитания и обучения.

8. Педагогический и медицинский сотрудник должен быть беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем детям, пребывающим в Центре. Приняв необоснованно принижающие ребенка, пребывающего в Центре оздоровительные или оценочные решения, педагог или медицинский сотрудник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

9. Педагогический и медицинский сотрудник постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

10. Педагогический и медицинский сотрудник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей (законных представителей) детей, пребывающих в Центре, требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

11. Педагогический и медицинский сотрудник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет право навязывать детям, пребывающим в Центре и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

12. Общение между сотрудниками Центра.

12.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии детей, пребывающих в Центре или других лиц.

12.2. Сотрудник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

12.3. Сотрудники должны избегать необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники 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.

12.4. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама сотрудников о Центре за пределами Центра, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые сотрудник вправе проводить, участвовать за пределами Центра.

12.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны учредителя или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или учредителя, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана

быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в деятельности Центра обсуждаются и принимаются коллективных собраниях, аппаратных совещаниях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем Центра.

12.6. Сотрудники Центра 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.

13. Взаимоотношения с административно-управленческим персоналом Центра.

13.1. Центр базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Административно-управленческий персонал Центра (далее администрация) делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений сотрудника как основного субъекта образовательной и оздоровительной деятельности.

13.2. В Центре соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель Центра, его заместители, руководители структурных подразделений.

13.3. Администрация 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 и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками своего мнения и защите своих убеждений.

13.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников основываются на принципе равноправия.

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

13.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.

13.7. Сотрудники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Центра. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для трудового сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в трудовом сообществе мешают Центру выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва Педагогического совета, на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За руководителем Центра остается окончательное право принятия решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) коллективному (аппаратному) совещанию и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педагогического совета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

13.9. Сотрудники Центра 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.

13.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудников центра и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики, директор центра должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 9.

Личность педагогического сотрудника

1. Профессиональная этика педагогического сотрудника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Педагогический сотрудник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

3. Для педагогического сотрудника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском лучших методов работ.

Авторитет, честь, репутация.

1. Своим поведением педагогический сотрудник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагогического работника.

2. В общении с детьми, пребывающими в Центре и во всех остальных случаях педагогический сотрудник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3. Авторитет педагогического сотрудника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботится о своих детях, пребывающих в Центре.

4. Педагогический сотрудник воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

5. Педагогический сотрудник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с детьми, пребывающими в Центре и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

6. Педагогический сотрудник дорожит своей репутацией.

7. Педагогический и медицинский сотрудник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогическому сотруднику упомянутое мнение.

Статья 10.
Основные нормы.

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник 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.

2. Педагогический и учебно-вспомогательный персонал несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической и воспитательной работы - образование подрастающего поколения.

3. Педагогический и учебно-вспомогательный персонал несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

4. Сотрудник Центра несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

5. Центр имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Сотрудник Центра является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой сотрудника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

6. Преданность Центру, любовь к делу оздоровления, воспитания и обучения детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

7. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.