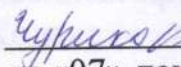





Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества г.Катав-Ивановска»
Катав-Ивановского муниципального района

Согласовано
с председателем профкома

 Г.П. Чурикова
от «07» декабря 2015 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МУ ДО
«ДТТ г.Катав-Ивановска»

 М.Н. Брюханова
Приказ от «07» декабря 2015 года
№ 82-о



Локальный акт № 39

КОДЕКС
профессиональной этики и
служебного поведения работников
МУ ДО «ДТТ г.Катав-Ивановска»

Дата создания: «07» декабря 2015 года

г. Катав-Ивановск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работника (далее – Кодекс) МУ ДО «ДДТ г.Катав-Ивановска» (далее - Учреждение) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов РФ с целью создания корпоративной культуры, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Учреждения, совершенствования его управленческой структуры. Кодекс основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
- 1.2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым работники Учреждения, независимо от занимаемой ими должности, укрепляют репутацию Учреждения, поддерживая его авторитет, и продолжают традиции предшествующих поколений работников и обучающихся.
- 1.3. Кодекс определяет принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и сотрудников Учреждения, основанные на уважительном, вежливом и заботливом отношении друг к другу и к окружающим, на принципах сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.
- 1.4. Учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
- 1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных работников, так и администрации образовательного учреждения. Изменения и дополнения утверждаются на общем собрании работников Учреждения.
- 1.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всем участникам образовательного процесса (обучающимся, родителям (законным представителям), педагогам и другим работникам). Содержание Кодекса доводится до сведения работников на общем собрании работников Учреждения, родителей – на родительских собраниях, обучающихся – на беседах, кружках, на официальном сайте Учреждения.
- 1.7. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все сотрудники Учреждения, работающие с детьми.
- 1.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
- регулируют отношения между работниками и обучающимися, работниками и родителями, работниками и работниками, работниками и Администрацией Учреждения;
 - защищают человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности работников и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

II. ПРЕДМЕТ РЕГУЛИРОВАНИЯ

- 2.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) работника, которых он придерживается в Учреждении в течение всего учебного процесса, а также во время проведения массовых мероприятий.
- 2.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работник сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.
- 2.3. Учреждение в обязательном порядке знакомит с Кодексом всех работников, обучающихся и их родителей (законных представителей).

III. ЦЕЛЬ КОДЕКСА

- 3.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.
- 3.2. Кодекс способствует тому, чтобы работник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также созданию в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

IV. ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

- 4.1. Источниками норм профессиональной этики являются нормы культуры, традиций отечественной образовательной организации, конституционные положения, а также Положение прав человека и прав ребенка.
- 4.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

V. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

- 5.1. Личность педагога.
 - 5.1.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
 - 5.1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
 - 5.1.3. Педагогу необходимо постоянное развитие. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.
- 5.2. Ответственность.
 - 5.2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

5.2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие и воспитание детей.

5.2.3. Педагог несет ответственность за исполнение возложенных на него должностных обязанностей, за сохранность и целевое использование закрепленных за ним ресурсов.

5.2.4. Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

5.2.5. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, сдержанность, аккуратность.

5.3. Авторитет, честь, репутация.

5.3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

5.3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает непосредственное участие в процессе культурного развития обучающихся.

5.3.3. В общении с обучающимися педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

5.3.4. Авторитет педагога основывается на компетентности, справедливости, такте, заботе об обучающихся.

5.3.5. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он не осуждает и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

5.3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии.

5.3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

VI. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

6.1. Общение педагога с обучающимися.

6.1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

6.1.2. В первую очередь педагог должен быть требователен к себе.

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

6.1.4. При оценке поведения и достижений своих обучающихся педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию к обучению.

6.1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

6.1.6. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

- 6.1.7. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
- 6.1.8. Педагог не имеет права требовать от своего обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором с родителями (законными представителями).
- 6.1.9. Педагог толерантен к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет права навязывать им свои взгляды, иначе как путем дискуссии.
- 6.2. Общение между работниками.
- 6.2.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии других лиц.
- 6.2.2. Работник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своего коллегу (здороваться), проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
- 6.2.3. Работники избегают необоснованных 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 информировать о ситуации директора Учреждения.
- 6.2.4. Педагоги Учреждения стараются избегать конкуренции, основанной не на достижениях в профессиональной сфере, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.
- 6.2.5. Критические замечания высказываются работниками лично друг другу. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. Недопустимо распространение сплетен.
- 6.2.6. Сотрудники Учреждения не имеют права обсуждать внутренние проблемы и конфликтные ситуации, возникшие в данном учреждении, за пределами Учреждения, в том числе и в социальных сетях Интернет.
- 6.2.7. Приветствуются положительные отзывы, комментарии педагогов о деятельности коллег в Учреждении, за пределами учебного заведения, в выступлениях на научно-практических конференциях, заседаниях, мастер-классах.
- 6.3. Взаимоотношения с администрацией.

- 6.3.1. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.
- 6.3.2. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
- 6.3.3. Оценки и решения директора должны основываться на фактах и реальных заслугах работников.
- 6.3.4. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы своего кружка.
- 6.3.5. Работники уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией разрешают его с соблюдением этических норм.
- 6.3.6. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор должен принять решение единолично по отношению к нарушителям.
- 6.4. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся.
- 6.4.1. Консультация родителей (законных представителей) по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога.
- 6.4.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) обучающихся.
- 6.4.4. Отношения педагогов с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.
- 6.4.5. На отношения педагогов с обучающимися не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями).
- 6.5. Взаимоотношения с обществом.
- 6.5.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.
- 6.5.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, предотвращать разногласия.
- 6.5.3 Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к любым видам приспособленчества к социальному окружению.

VII. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНИЧЕСКИХ И ИНЫХ РЕСУРСОВ

7.1. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы Учреждения. Они не имеют права использовать имущество Учреждения (помещение, мебель, телефон, интернет, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, 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.

VIII. ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ И САМООТВОД

8.1. Работники и администрация объективны и бескорыстны. Служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семей, родственников и друзей.

8.2. Если работник 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.

IX. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И МЕЦЕНАТСТВО

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

9.2. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

9.3. Администрация или педагог могут принять от родителей (законных представителей) любую бескорыстную помощь, предназначенную образовательному учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично за нее благодарность.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. При приеме на работу в Учреждение директор обязан оговорить, что работник должен действовать в пределах своей профессиональной компетенции на основе Кодекса и ознакомить работника с его содержанием.

10.2. Нарушение положений Кодекса рассматривается педагогическим коллективом и администрацией Учреждения, а при необходимости – более высокой профессиональной организацией.

10.3. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.