

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МКОУ ДОД ДЭБЦ

  
Е.Я. Матвиенко

« 01 » СЕНТЯБРЯ 2014 г.

## КОДЕКС ЭТИКИ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ МКОУ ДОД ДЭБЦ

### I. Общие положения

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников МКОУ ДОД ДЭБЦ (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МКОУ ДОД ДЭБЦ (далее – Центр), улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Центра, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Центра, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений педагогов и обучающихся.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и сотрудников Центра, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Центра.

4. Центр обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных работников, так и иных служб (Методического совета, Педагогического совета, Администрации) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются директором.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на совещании.

7. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все сотрудники образовательного учреждения (далее – ОУ), работающие с детьми.

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

- регулируют отношения между педагогами, обучающимися и их родителями, а также другими работниками ОУ;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

#### 1.1. Источники и принципы педагогической этики

Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российской школы, конституционных положений и законодательных

актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

## **II. Основные нормы**

### **1. Личность педагога**

1.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых оптимальных методов работы.

### **2. Ответственность**

2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, с которыми он работает.

2.3. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные материально-технические ценности.

### **3. Авторитет, честь, репутация**

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

3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

3.3. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

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

3.6. 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.

3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

## **III. Взаимоотношения с другими лицами**

### **1. Общение педагога с обучающимися**

1.1. Стиль общения педагога с обучающимися строится на взаимном уважении.

1.2. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания

1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность,

ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающее обучающегося оценочное решение, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6. При оценке достижений обучающихся в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок обучающихся во время письменных работ и контрольных проверок.

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

1.8. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.9. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.10. Педагог не имеет права требовать от своего ученика 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.

1.11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.12. Педагог не должен обсуждать с учениками других работников, т.к. это может отрицательно повлиять на имидж работников Центра и образовательного учреждения в целом.

## **2. Общение между сотрудниками Центра**

2.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник Центра защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

2.2. 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 Конфликтную комиссию просьбу помочь разобраться данную ситуацию.

2.3. Преследование сотрудника за критику запрещено. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной. Критика должна быть высказана с глаза на глаз, а не за глаза.

2.4. Критику следует обнародовать, если на нее должным образом не реагируют, или в случаях выявления преступной деятельности.

2.5. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.6. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Конфликтной комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

### **3. Взаимоотношения с администрацией**

3.1. ОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

3.2. Администрация делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.3. В ОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор школы, ее администрация.

3.4. Администрация Центра 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.

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

3.6. Оценки и решения директора Центра должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

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

3.8. За директором Центра остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Конфликтная комиссия может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) директору о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Конфликтной комиссии, также директор, вне зависимости от решения Конфликтной комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги 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 Конфликтной комиссией.

3.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудников Центра, а также грубых нарушений профессиональной этики директор должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Конфликтную комиссию, а также Педагогический совет для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям Кодекса.

### **4. Отношения с родителями и опекунами учеников**

4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОУ.

4.2. Сотрудники Центра должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся; не имеют права побуждать родителей или родительский комитет организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

4.3. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.4. На отношения педагогов с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или лицами их заменяющими.

#### **IV. Академическая свобода и свобода слова**

4.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

4.2. При отборе и передаче информации обучающимся педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

4.4. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, 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.

4.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

#### **V. Использование ресурсов**

5.1. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ОУ (помещения, мебель, телефон, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

#### **VI. Личные интересы и самоотвод**

6.1. Работники Центра объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

6.2. 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.

6.3. Работник Центра 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 и лицам, рассматривающим данное дело.

#### **VII. Благотворительность и меценатство**

7.1. Центр имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

7.2. Работник Центра является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

7.3. Работник Центра может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от лица Центра благодарность.

### **VIII. Прием на работу и перевод на более высокую должность**

8.1. Руководитель должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

### **IX. Механизм решения вопросов по этике служебных отношений Конфликтной комиссии Центра**

9.1. Конфликтная комиссия Центра принимает заявления от работников, обучающихся и их родителей только в письменной форме.

9.2. Конфликтная комиссия Центра по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории учебного заведения, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

9.3. Председатель Конфликтной комиссии подчиняется директору, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу Центра, законодательству РФ.

9.4. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, обучающихся и их родителей не собирая для этого весь состав Конфликтной комиссии.

9.5. Директор имеет право обратиться за помощью к начальнику Отдела образования Администрации ЗАТО г. Железногорск для разрешения особо острых конфликтов.

9.6. Председатель и члены Конфликтной комиссии не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.

9.7. Конфликтная комиссия Центра несет персональную ответственность за принятие решений.

9.8. Вызов Конфликтной комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, обучающихся и их родителей не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации. Конфликтная комиссия также имеет право подать жалобу на сотрудника Центра на имя директора.

9.9. Работник Центра может пожаловаться директору на решения Конфликтной комиссии в письменной форме. В данном случае Председатель Конфликтной комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и внести изменения в решение Конфликтной комиссии.

9.10. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.