

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования детский  
оздоровительно-образовательный центр «Горный»**

Рекомендовано решением  
Педагогического совета  
МАУ ДО ДООЦ «Горный»  
Протокол  
№ 4 от 20.08.16.



**Кодекс этики и служебного поведения работников  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
детский оздоровительно-образовательный центр «Горный»**

**I. Общие положения**

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников МАУ ДО ДООЦ «Горный» (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МАУ ДО ДООЦ «Горный» (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 учителей и учеников.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, педагогов, воспитателей 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 или планерке.

7. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все сотрудники Центра, работающие с детьми.

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

- регулируют отношения между педагогами, учащимися и их родителями, а также другими работниками Центра;
- 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.

## **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.

## **2. Основные нормы**

### **1. Личность педагога (воспитателя)**

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 учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

## **3. Взаимоотношения с другими лицами**

### **1. Общение педагога (воспитателя) с воспитанниками**

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

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

1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4. При оценке поведения и достижений своих воспитанников 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 воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6. При оценке достижений воспитанников педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценки для искусственного поддержания видимости успешности.

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

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

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

1.10. Педагог не имеет права требовать от своего воспитанника 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 воспитанниками 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 коллегальности, партнерства и уважения. Сотрудник центра защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии воспитанников 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 разобрать 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 глазу 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 он имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

## **3. Взаимоотношения с администрацией**

3.1. Взаимоотношения в Центре базируются на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

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

3.3. В ОО соблюдается культура общения, выражаясь во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Центра, его 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, квалификационные категории и

обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми участниками оздоровительно-образовательного процесса своего мнения и защите своих убеждений.

3.5. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать участников оздоровительно-образовательного процесса за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

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

3.7. Участники оздоровительно-образовательного процесса имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию,ющую 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. Работники 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 центра 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 воспитанников**

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

4.2. Сотрудники центра должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями воспитанников; не имеют права побуждать родителей организовывать для педагогов угождения, поздравления и тому подобное.

4.3. Отношения участников оздоровительно-образовательного процесса с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.4. На отношения участников оздоровительно-образовательного процесса с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами Центру.

#### **5. Академическая свобода и свобода слова**

5.1. Работник Центра имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

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

5.4. Педагог, воспитатель имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о политике центра, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного и воспитательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.5. Педагог, воспитатель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **6. Использование ресурсов центра**

6.1. Работники Центра должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Центра (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.

## **7. Личные интересы и самоотвод**

7.1. Работники центра объективны и бескорысты. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

7.2. 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.

7.3. 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.

## **8. Благотворительность и меценатство**

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

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

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

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

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

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

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

10.2. 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.

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

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

10.5. Директор имеет право обратиться за помощью к руководителю МКУ «Управления образования» Администрации ЗАТО г.Железногорск для разрешения особо острых конфликтов.

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

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

10.8. Вызов Конфликтной комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, ученика 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 школы на имя директора.

10.9. 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.

10.10. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.