

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Данный Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУ ДО «Учебный профессиональный центр» (далее - Кодекс) - документ,  
разработанный с целью создания корпоративной культуры в учреждении, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней  
средой и внутри учреждения, 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  
учреждения, поддерживая авторитет и традиции предшествующих поколений педагогов и учащихся и их родителей (законных представителей).

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учащихся, педагогов и других работников учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения

4. Учебный профессиональный центр обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных педагогов, так и иных служб образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Советом трудового коллектива учреждения.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (учащихся, родителей (законных представителей), педагогов), а так же других работников учреждения. Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на совещаниях, родителей (законных представителей) - на родительских собраниях, учащихся - на уроках, других работников учреждения - на общих собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом под роспись.

7. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и другие работники учреждения.

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

- регулируют отношения между педагогами, учащимися, их родителями (законными представителями), а также другими работниками учреждения;

- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности работников учреждения и честь их профессии;

- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1.Предмет регулирования

1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) работника учреждения, которых он придерживается в течение всего рабочего времени, а также во время проведения мероприятий.

1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работник сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

1.3. Совет трудового коллектива учреждения обязан ознакомить с Кодексом всех работников учреждения.

2.Цель Кодекса

2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствовал дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в учреждение благоприятной и безопасной обстановки.

3.Сфера регулирования

3.1. Кодекс распространяется на всех работников учреждения.

3.2. Директор учреждения, Совет трудового коллектива учреждения, Администрация, Комиссия по этике педагоги и другие работники учреждения, родители (законные представители) способствуют соблюдению настоящего Кодекса.

4. Источники и принципы этики работника учреждения

4.1. Нормы этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций российского образования, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

5. Механизмы внедрения

5.1.Оптимальными формами внедрения являются:

1) интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;

1. информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
2. трансляция через менеджмент - особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;

4) стимулирование работников, организация внутри учреждения конкурсов с  
выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии работников в  
районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.

ГЛАВА II. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. Личность работника учреждения

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

1.2. Любой из работников учреждения требователен по отношению к себе и  
стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение,  
самоопределение и самовоспитание.

1.3. Для работника учреждения необходимо постоянное обновление. Он  
занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2. Ответственность

2.1. Работник учреждения несет ответственность за качество и результаты  
доверенной ему работы.

2.2. Работник учреждения несет ответственность за физическое,  
интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие учащихся.

2.3. Работник учреждения несет ответственность за порученные ему  
администрацией функции и доверенные ресурсы.

3. Авторитет, честь, репутация

3.1. Своим поведением работник учреждения поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь работника учреждения.

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

3.3. В общении с учащимися и во всех остальных случаях работник учреждения уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

3.4. Авторитет работника учреждения основывается на компетенции,  
справедливости, такте, умении заботиться.

3.5. Работник учреждения 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. Работник учреждения имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учащимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

3.7. Работник учреждения дорожит своей репутацией.

ГЛАВА III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

1. Общение педагога с учащимися

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

1.2. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к учащимся 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 учащихся 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 учащимся. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6. При оценке достижений учащихся в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся 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 учащимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

1.10. Педагог не имеет права требовать от своего учащегося 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 учащимся свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

2. Общение между работниками учреждения

2.1. Взаимоотношения между работниками учреждения основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник учреждения защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учащихся или других лиц.

2.2. Работник учреждения как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге.

Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Работники учреждения избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если работники учреждения не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право 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.  
 2.4. Работники учреждения стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Работников учреждения объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование работника учреждения за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в учреждение между работниками и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В учреждении не должно быть места сплетням.

Работники учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь учреждения за его пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Если указанное будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими работниками учреждения, а также учащимися, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, учащегося, родителя (законного представителя), а также любого другого работника учреждения), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

Работник учреждения не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.

2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама учреждения за его пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые работник учреждения вправе проводить и участвовать за пределами учебного заведения.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, 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.

2.8. Работники учреждения 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.

3. Взаимоотношения с администрацией

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

Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника учреждения как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В учреждение соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор учреждения и Комиссия по этике.

3.3. 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 работников учреждения, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми своего мнения и защите своих убеждений.

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

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной  
жизни работника учреждения, не связанную с выполнением им своих трудовых  
обязанностей.

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

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

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в  
коллективе мешают образовательному заведению выполнять свои  
непосредственные функции.

Если затянувшиеся конфликты не могут 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 работника (работников) от занимаемой должности.

За директором учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) директору о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также директор учреждения, вне зависимости от решения Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9.Работники учреждения 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.

3.10. В случае выявления преступной деятельности работника(ов) учреждения и ответственных работников 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.

3.11. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, другие правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечение, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведение, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

4. Отношения с родителями (законными представителями) учащихся.

4.1. Консультация родителей (законных представителей) по проблемам воспитания детей - важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в учреждении.

4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

4.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) учащихся; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

4.4. Отношения педагогов с родителями (законными представителями) учащихся не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений учащихся.

4.5. На отношения педагогов с учащимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями).

5. Взаимоотношения с обществом

5.1. Работник учреждения является общественным просветителем, хранителем  
культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

5.2. Работник учреждения старается внести свой вклад в корректное  
взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов  
предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3. Работник учреждения хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

6. Академическая свобода и свобода слова

6.1. Педагог учреждения имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

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

6.4. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение об учреждении, 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.

6.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Использование информационных ресурсов

7.1 Педагоги, административные работники, другие работники учреждения должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество учреждения (помещения, мебель, телефон, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться материальными ресурсами должны регламентироваться локальными актами учреждения.

8. Личные интересы и самоотвод

8.1. Директор учреждения, администрация, педагоги, другие работники учреждения объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

8.2. Если работник учреждения 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.

8.3. Работник учреждения 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.

9. Благотворительность и меценатство

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

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

9.3. Директор учреждения или педагог может принять от родителей (законных представителей) учащихся любую бескорыстную помощь, предназначенную образовательному заведению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

10. Прием на работу и перевод на более высокую должность

10.1. Директор учреждения должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

11. Механизм работы Комиссии по этике

11.1. Кандидата для избрания Председателем Комиссии по этике выдвигает коллектив. Также существует возможность самовыдвижения.

11.2. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения собрания трудового коллектива.

11.3. Срок полномочия председателя три года без права переизбраться на второй срок.

11.4. Председатель после своего избрания на этом же собрании имеет право изъявить желание и рекомендовать к себе в Комиссию двух человек, но они также избираются путем открытого голосования.

11.5. Члены Комиссии также избираются сроком на три года без права переизбрания.

11.6. Один раз в полугодие Председатель Комиссии по этике предоставляет отчет о проделанной работе директору учреждения.

11.7. Комиссия по этике принимает заявления от педагогов, работников, учащихся и их родителей (законных представителей) только в письменной форме.

11.8. Комиссия по этике по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории учебного заведения, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

11.9. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

11.10. Председатель Комиссии подчиняется директору учреждения, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу учреждения, законодательству РФ.

11.11. Комиссия по этике осуществляет гражданский контроль (в данном случае этический) и только Председатель наделен полномочиями делать замечания работникам учреждения, как в реальной, так и в виртуальной среде.

11.12. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, работника, учащегося и их родителей (законных представителей) не собирая для этого весь состав Комиссии.

11.13. Председатель имеет права обратиться за помощью к директору  
учреждения для разрешения особо острых конфликтов.

11.14. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать  
информацию поступающую к ним.

11.15. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

11.16. Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Директор учреждения лишь правдиво информируется по их запросу.

Вызов Комиссией на «беседу» педагога, работника, учащегося и их родителей (законных представителей) не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации.

Комиссия также имеет право подать жалобу на имя директора учреждения. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов директору учреждения.

11.17. Пожаловаться на комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя директора учреждения (жалобой). В данном случае Председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и исправиться.

11.18. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.

**12. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

12.1. Нарушение работниками учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии по этике, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику учреждения мер юридической ответственности. Соблюдение работником учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

**С кодексом этики и служебного поведения работников МБОУ ДО «Учебный профессиональный центр» утвержденного 25.09.2017 г. ознакомлены:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |