

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования «Центр развития творчества»**

Принято

Решением общего собрания
Трудового коллектива
Протокол №1
«31» августа 2020г.

Утверждено

Директор МБОУДО «ЦРТ»

С.В. Жукова

«14» 09 2020г.

Приказ №74 от «14» сентября 2020г.



**КОДЕКС
этики и служебного поведения работников**

**г. Сосновый Бор
2020 г.**

1. Предмет и сфера действия Кодекса

- 1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) – документ, который разработан с целью создания профессиональной культуры в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества» (далее – Центр), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
- 1.2. 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 авторитет и традиции.
- 1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов дополнительного образования и сотрудников Центра, которые должны включать:
 - уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим;
 - аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.
- 1.4. Администрация Центра обязана создавать условия, необходимые для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Центр (далее – Сотрудник), знакомится с Кодексом и соблюдает его в процессе своей деятельности.
- 1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, сотрудников, так и иных служб Центра.
- 1.6. Кодекс является документом, который открыт для ознакомления всех участников образовательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводят до сведения сотрудников на общем собрании, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте, размещается на сайте Центра.
- 1.7. Нормами Кодекса руководствуются все работники Центра, без исключения.
- 1.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
 - регулируют отношения между всеми участниками образовательного 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 оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

2. Цель и задачи Кодекса

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

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

2.2. Кодекс:

- служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников Центра, их самоконтроля;
- способствует тому, чтобы сотрудник Центра сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Центре благоприятной и безопасной обстановки;
- 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.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников Центра

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

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

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

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Центра;
- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников Центра;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику Центра;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;
- 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;
- 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;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- 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.

4. Соблюдение законности

- 4.1. Сотрудник Центра обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты.
- 4.2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
- 4.3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.
- 4.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике» в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников Центра

- 5.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 5.2. 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).
- 5.3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся; не имеют права обсуждать родительские комитеты.
- 5.4. Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижения детей.

6. Обращение со служебной информацией

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

- 6.2. 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.
- 6.3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.
- 6.4. При отборе и передаче информации сотрудник соблюдает принципы объективности.
- 6.5. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

- 7.1. 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.
- 7.2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:
- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
 - принимать меры по предупреждению коррупции;
 - не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.
- 7.3. 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.
- 7.4. 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.
- 7.5. 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.
- 7.6. Сотрудник 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 счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

8. Служебное общение

- 8.1. 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.
- 8.2. В общении с участниками образовательного 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.
- 8.3. 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 и родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.
- 8.4. Педагоги сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.
- 8.5. В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
- 8.6. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.
- 8.7. Педагог постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.
- 8.8. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением.
- 8.9. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся.
- 8.10. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.
- 8.11. Педагог, как образец культурного человека, всегда обязан приветствовать (здороваться) своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
- 8.12. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.
- 8.13. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов Центра, а именно, выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, или мастер-классах, который педагог проводит за пределами Центра.
- 8.14. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если она не принесет морального урона, 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 нашей жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение

об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

8.15. Педагоги 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.

8.16. Взаимоотношения с администрацией:

- принципы в руководстве Центром – свобода слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности;
- в образовательной организации соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор, заместители директора и Комиссия по этике, если таковая создается;
- 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 сотрудников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками своего мнения и защите своих убеждений;
- 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;
- администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудников, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей;
- оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников;
- 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 педагогического сообщества решения принимаются в Центре на основе принципов открытости и общего участия;
- интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают Центру выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного заседания», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного педагога, сотрудника от занимаемой должности. За руководителем образовательной организации остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Совету учреждения и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Совета учреждения и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето;
- педагоги и 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;
- в случае выявления преступной деятельности педагога(ов), сотрудников или 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.

9. Личность педагога

- 9.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
- 9.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- 9.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работ.
- 9.4. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
- 9.5. В общении со своими обучающимися и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.
- 9.6. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся.
- 9.7. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.
- 9.8. Педагог дорожит своей репутацией.
- 9.9. Внешний вид педагога при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Центру, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

10. Основные нормы

- 10.1. 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.
- 10.2. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.
- 10.3. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.
- 10.4. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
- 10.5. Преданность Центру, любовь к делу, сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.
- 10.6. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.