

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
центр эстетического воспитания детей «ТЮЗ»
Российская Федерация, Краснодарский край, Тбилисский район,
станция Тбилисская, улица Красная, 24,
ИНН 2351008651 ОГРН 1022304720217

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директор МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»
от « 13 » 2022 г. № 23



**КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»**

ст-ца Тбилисская
2022

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, во исполнение пункта 4 Комплекса мер по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики работников, оказывающих услуги в социальной сфере, утвержденного Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Голодец О.Ю. от 28 сентября 2012 г. N 5324п-П12, и на основании информационного Письма Департамента государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Минобрнауки России от 6 февраля 2014 г. N 09-148.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения работников, независимо от занимаемой ими должности, которые состоят в трудовых отношениях с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, и которым необходимо соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

1.3. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в образовательном учреждении, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

2. Предмет и сфера действия Кодекса

2.1. Кодекс – документ, разработанный с целью создания профессиональной культуры в образовательном учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен, следуя которым укрепляется высокая репутация образовательного учреждения, поддерживая ее авторитет и традиции.

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

2.3. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые: - регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками образовательной

организации и общественности; - защищают их человеческую ценность и достоинство; - поддерживают качество профессиональной деятельности работников образовательной организации и честь их профессии; - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости; - оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

2.4. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета сотрудника образовательного учреждения, обеспечение единых норм поведения педагогических работников. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками образовательной организации своих должностных обязанностей.

2.5. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников образовательного учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в образовательном учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

2.6. 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.

2.7. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе, как отдельных педагогов, так и иных служб Педагогического совета и Администрации учреждения дополнительного образовательного.

2.8. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов).

Содержание Кодекса доводится до сведения работников, педагогического коллектива, родителей на родительских собраниях, сайте учреждения.

2.9. Вновь прибывшие сотрудники обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте и соблюдает их в процессе своей деятельности.

2.10. Нормами Кодекса руководствуются все работники МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»

3.1. Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, 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:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»;

г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять руководителя обо всех случаях обращения к сотруднику образовательного учреждения, каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

и) 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;

к) 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 МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в образовательной организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Соблюдение законности

4.1. Сотрудник учреждения дополнительного образования обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.

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 МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»

5.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся; не должны побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» угощения, дарение подарков.

5.3. Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

6. Обращение со служебной информацией

6.1. Сотрудник МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» 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 учащимся сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Искажение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

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

6.7. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»

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:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) 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 ему 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 педагог 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. Служебное общение

8.1. В общении сотрудникам МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» 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 МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» 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 МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» 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, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

9. Общение педагога с учащимися

Педагоги выбирают стиль общения с учащимися, основанный на взаимном уважении.

9.1. 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.

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

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

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

9.5. Педагог постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения

9.6. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей учащихся (или лиц их заменяющих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную

9.7. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учащихся. Он не имеет право навязывать учащимся и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

10. Общение между педагогами

10.1. 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 учащихся или других лиц.

10.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой.

Проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

10.3. 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, Комиссия сама принимает решение о необходимости информирования руководителя.

10.4. Вполне допустимо использование положительных отзывов, комментариев о педагогах МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» за пределами учреждения,

а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.

10.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег, 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.

Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике.

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

11. Взаимоотношения с администрацией

11.1. МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

11.2. В учреждении 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.

11.3. 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 педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

11.4. 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.

11.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

11.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

11.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»

11.8. Администрация не имеет права скрывать или искажать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его

труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» на основе принципов открытости и общего участия.

11.8. Непреодолимые конфликты, интриги, вредительство коллегам и раскол в педагогическом коллективе мешают МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного совета», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного педагога, сотрудника от занимаемой должности.

За руководителем образовательного учреждения остается окончательное право в принятии решения дисциплинарного взыскания к сотруднику, а Комиссия по этике может рекомендовать (аргументированно, на основании полученных доказательств) принятие какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии. Директор (руководитель) вне зависимости от решения и рекомендации Комиссии по этике, имеет право наложить вето.

11.9. Педагоги и сотрудники МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» 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.

11.10. В случае выявления грубых нарушений профессиональной этики педагога (сотрудников), директор может принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

12. Личность педагога и основные нормы

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

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

12.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

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

12.5. В общении со своими учащимися и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

12.6. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учащихся.

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

12.8. Педагог 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.

12.9. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

12.10. Внешний вид сотрудника учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательному учреждению.

12.11. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - образование подрастающего поколения.

12.12. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

12.13. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

12.14. Педагог принимает активное и сознательное участие в повышении квалификации, создании условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

12.15. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

13. Ответственность за нарушение настоящего Кодекса

13.1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении 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.

14. Заключительные положения

14.1. Текст Кодекса должен быть доступен для его ознакомления сотрудниками, размещаться на официальном сайте МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

14.2. Изменения и дополнения в Кодекс вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

14.3. Кодекс обсуждается на Общем собрании работников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» и согласовывается на заседании профсоюзного комитета учреждения.

14.4. С вновь принятыми, внесенными в Кодекс изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под подпись.

5. Вступление в силу, внесение изменений и дополнений в Кодекс

15.1. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента утверждения его приказом директора МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»

15.2. Внесение поправок и изменений в Кодекс производится на заседании Педагогического совета.

15.3. Настоящее Положение действительно до принятия новой редакции.