

СОГЛАСОВАННО
Председатель профсоюза
Пресфорг
« ЦДП и ПВ »
г. Улан-Удэ РБ
2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МАУ ДО «ЦДП и ПВ»
О.А.Зайцев
2018 г.

Кодекс этики, служебного поведения работников

1. Общее положение

Для того, что бы иметь безупречную репутацию Учреждению необходимо, не только профессиональный рос сотрудников, но и постоянное строгое соблюдение норм и стандартов деловой служебной этики. В Кодексе этики, служебного поведения работников сформулированы и систематизированы нормы и принципы поведения, которым должны следовать все сотрудники Учреждения.

Кодекс этики устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников Учреждения, определяет правила взаимоотношений внутри МАУ ДО «ЦДП и ПВ», а так же взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей учреждения.

Задача заключается в объединении усилий МАУ ДО «ЦДП и ПВ» и семьи для создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка и способствующих формированию компетенций, которые обеспечивают ему успешность сегодня и будущем.

Философия жизнедеятельности.

Философия – это система смыслов и ценностей, которая определяет жизнедеятельность МАУ ДО «ЦДП и ПВ» в целом и поведение каждого сотрудника.

К ценностям МАУ ДО «ЦДП и ПВ» относятся:

1. Открытость, поддержка и сотрудничество.

Сотрудники в МАУ ДО «ЦДП и ПВ» делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер.

Педагоги и родители открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов корректны и носят оптимистичный, позитивный характер.

Инновационность.

Сотрудники стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность МАУ ДО «ЦДП и ПВ».

Индивидуализация.

Каждый участник образовательного процесса рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими потребностями, возможностями и интересами, поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности.

Преимственность

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуется между педагогами и сотрудниками МАУ ДО «ЦДП и ПВ».

Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются для нас равноценными и уникальный опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и МАУ ДО «ЦДП и ПВ».

Здоровье

Здоровье - мы понимаем как, гармонию психического, физического и эмоционального состояния человека. Мы стремимся, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого участника образовательного процесса. Это обеспечивается здоровье берегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

Профессионализм и высокое качество образовательных услуг.

Сотрудники стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями.

- принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, правилах внутреннего распорядка и других внутренних документах учреждения.

- действия настоящего Кодекса распространяются на всех должностных лиц и других работников Учреждения.

- должностные лица и другие работники учреждения в своей служебной деятельности должны быть добропорядочны и честны, обязаны соблюдать правила этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними локальными актами Учреждения.

2. Взаимоотношения сотрудников в учреждении.

Сотрудники учреждения - основа его репутации. Поэтому они должны сознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нести ущерб репутации Учреждения.

Взаимоотношения между сотрудниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- взаимного уважения и взаимопомощи;
- открытости и доброжелательности;
- командной работы и ориентации на сотрудничество.

Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

3. Взаимоотношения с родителями (законными представителями) воспитанников и иными посетителями Учреждения.

Во взаимоотношениях с родителями и иными посетителями сотрудники должны руководствоваться принципами:

- уважение, доброжелательности и корректности;
- сотрудники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений, выходящих за пределы их компетенции и полномочий, в том числе, во избежание случайного предоставления ложной информации, от консультирования родителей по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции;
- сотрудники не должны разглашать информацию, которая может нести им или учреждению материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение подобной информации предусмотрено законодательством.

4. Взаимоотношения с Администрацией.

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

В МАУ ДО «ЦДП и ПВ» соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении и доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель Учреждения.

Администрация МАУ ДО «ЦДП и ПВ» 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.

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.

Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагогов, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.

Оценки и решения заведующего МАУ ДО «ЦДП и ПВ» должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов. Претенденты на более высокую квалификационную категорию должны отбираться и поддерживаться независимо от их личной близости или покорности Администрации.

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

Интриги, неопределимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному и воспитательному учреждению выполнять свои непосредственные функции.

5. Поддержание и укрепление имиджа Учреждения.

Для поддержания и укрепления имиджа МАУ ДО «ЦДП и ПВ» осуществляет следующие основные мероприятия:

- информирование всех работников о миссии учреждения и его ценностях для обеспечения понимания каждым работником учреждения необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значения в реализации миссии учреждения;
- повышение престижа профессии работников учреждения через:
- конкурсы педагогического мастерства, открытые конференции и семинары для других учреждений, публикация опыта на сайте Учреждения.

6. Формирование и развитие стиля Учреждения.

Стиль Учреждения формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом стиля является:

Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- Аккуратность. Работник Учреждения должен выгладить аккуратно, быть одет в чистую, выглаженную, неизношенную одежду.
- Адекватность. Внешний вид должен соответствовать стилю образовательного учреждения.
- Длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья. Оптимальная длина юбки - до середины колена (+, - 10 см.)
- Независимо от времени года необходимо носить сменную обувь. (Не допускается: сланцы, домашняя, массивная обувь, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная по ноге).

Помимо этого важнейшим элементом стиля учреждения является культура речи сотрудников.

7. Требования к речи педагога:

- **Правильность** – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а так же нормы образования и изменения слов.

- **Точность** – соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию детей навыков точности и словоупотребления.

- **Логичность** – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в любом возрасте ребенка закладывается представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутритекстовой связи.

- **Чистота** – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение не литературной лексики – одна из задач речевого развития детей школьного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития школьников (подражание), педагогу необходимо знать о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.

- **Выразительность** – особенности речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп, речь, сила, высота голоса и др.) способствует не только к формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

- **Богатство** – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что в школьном возрасте формируются основы лексического запаса ребенка, поэтому богатый лексикон самого педагога способствует не только расширению словарного запаса ребенка, но и помогает сформировать у него навыки точности словоупотребления, выразительности и образованности речи.

- **Уместность** – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. Учет специфики школьного возраста нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника) и др.

Поведение сотрудников на рабочем месте является так же одним из важных элементов стиля Учреждения.

На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории МАУ ДО «ЦДП и ПВ» запрещено принятие спиртных напитков и курение.

В учреждении приветствуется здоровый образ жизни !

13. Правила пользования средствами мобильной связи в МАУ ДО «ЦДП и ПВ»

- Во время непосредственной деятельности с детьми, совещаний, педсоветов, собраний, праздников, звук мобильного телефона необходимо переводить в беззвучный режим.

- Рекомендуются использовать мобильный телефон при нахождении в Учреждении либо стандартный звонок телефона, либо классическую музыку. Запрещается использование в МАУ ДО «ЦДП и ПВ» гарнитуры мобильных телефонов.

- На время телефонного разговора запрещено оставлять детей без присмотра.

8. Использование информационных ресурсов

- Работники и Административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не должны использовать использовать

имущество (помещение, мебель, телефон, компьютер, копировальную технику и др. оборудование), а так же свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

9. Конфликтов интересов

Сотрудники должны избегать ситуации, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов учреждения, использование имени Учреждения, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;

Других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для Учреждения последствиям. В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, сотрудник должен обратиться за помощью в решении ситуации к своему непосредственному руководителю.

При невозможности разрешения конфликта интересов непосредственным руководителем, сотрудник вправе обратиться за помощью к вышестоящему руководителю.

10. Подарки и помощь МАУ ДО «ЦДП и ПВ»

- сотрудник МАУ ДО «ЦДП и ПВ» является честным человеком и строго соблюдает законодательство. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни полученные взятки, ни ее дача.

- в некоторых случаях, в виде уважения со стороны воспитанников, их родителей или опекунов и их желание выразить ему свою благодарность, педагог может принять от них подарки.

- работник может принимать лишь те подарки, которые:

- 1) преподносятся совершенно добровольно;
- 2) не имеют и не могут иметь своей целью подкуп сотрудника;
- 3) достаточно скромны, т.е. это вещи, сделанные руками своих воспитанников или их родителей, созданные ими произведения, цветы, сладости, сувениры или другие недорогие вещи.

- работник не делает намеков, не выражает пожеланий, не договаривается с другими педагогами, что бы они организовали воспитанников или их родителей для вручения таких подарков или подготовки угощения.

Администрация или педагогический состав может принять от родителей воспитанников любую бескорыстную помощь, предназначенную Учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

11. Порядок присоединения к Кодексу деловой этики.

Сотрудники Учреждения, присоединившиеся к настоящему Кодексу, принимают на себя добровольные обязательства применять изложенные в нем нормы и принципы деловой этики в своей повседневной практике, добиваться признания их частью деловой культуры организации.

12. Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики.

Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах Учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера (премии), не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

Качество реализации настоящего Кодекса будет обсуждаться в рамках общего собрания трудового коллектива и отслеживаться через систему обратной связи (анкетирование).

13. Заключительное положения

Коллектив Учреждения утверждает настоящий Кодекс, вносит изменения и дополнения, а так же определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

Текст настоящего Кодекса размещается на сайте учреждения и должен находиться во всех подразделениях Учреждения в виде отдельного издания.



Кодекс

о служебном поведении работников

Для того чтобы обеспечить выполнение поставленных перед Учреждением задач, не допустить возникновения и развития коррупционных рисков, а также обеспечить соблюдение интересов Учреждения и его работников, необходимо установить требования к поведению работников Учреждения.

Кодекс устанавливает требования к поведению работников Учреждения, охватывая как поведение работников Учреждения в отношении друг друга, так и поведение работников Учреждения в отношении граждан, организаций и государственных органов.

Кодекс является обязательным для всех работников Учреждения, независимо от их должности, должности и специальности.

Целью Кодекса является обеспечение высокой культуры обслуживания граждан, повышение эффективности работы Учреждения, а также обеспечение прозрачности и открытости деятельности Учреждения.

Кодекс действует с даты его принятия и применяется ко всем работникам Учреждения, независимо от даты вступления в должность.

Содержание Кодекса является частью обязательных требований к работникам Учреждения, а также является основой для формирования системы мер по профилактике коррупционных рисков.

Настоящий Кодекс является частью системы мер по профилактике коррупционных рисков, реализуемой Учреждением.

Сотрудники Учреждения обязаны соблюдать и обеспечивать соблюдение требований настоящего Кодекса, а также обеспечивать прозрачность и открытость деятельности Учреждения.

Каждый участник образовательного процесса рассматривается как уникальная личность, следовательно, необходимо учитывать индивидуальные потребности, возможности и интересы каждого участника образовательного процесса, а также обеспечивать доступность образовательных услуг для всех участников образовательного процесса.

Принципы работы