

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр творчества и образования
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

на заседании Общего собрания
работников
ГБУ ДО ЦТиО
Протокол № 2
от «28» декабря 2015 г.

с учетом мнения родителей

Протокол Совета родителей
№1 от 29.12.2015

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ ДО ЦТиО
В.В. Худова
Приказ № 161 от 29.12.2015



**Кодекс этики и служебного поведения
педагогических работников ЦТиО**

*«Воспитание — дело трудное,
и улучшение его условий — одна из священных обязанностей каждого
человека,
ибо нет ничего более важного, как образование самого себя и своих
ближних».
Сократ.*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Данный Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников ГБУ ДО ЦТиО Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия ЦТиО с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
- 1.2 Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем репутацию ЦТиО, поддерживаем ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений педагогических работников и обучающихся.
- 1.3 Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогических работников и сотрудников, которые должны быть основаны на уважительном, вежливом и заботливом отношении друг к другу всех участников образовательного процесса ЦТиО.
- 1.4 ЦТиО обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
- 1.5 Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогических работников, так и иных служб (администрации, методического, попечительского и педагогического советов) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Общим собранием работников ЦТиО.
- 1.6 Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (обучающихся, родителей, педагогических работников).
- 1.7 Нормами Кодекса руководствуются педагогические работники и все сотрудники ОУ.
- 1.8 Данный Кодекс определяет *основные нормы профессиональной этики*, которые:
 - регулируют отношения между педагогическими работниками, обучающимися и их родителями, а также другими работниками ОУ;
 - защищают человеческую ценность и достоинство всех участников образовательного процесса;
 - поддерживают качество профессиональной деятельности педагогических работников и честь их профессии;
 - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.
- 1.9 Предмет регулирования
 - 1.9.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагогических работников, которых они придерживается в ЦТиО в течение всего учебного процесса, а также во время проведения воспитательных мероприятий.
 - 1.9.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работник сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

1.10. Цель Кодекса.

1.10.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

1.10.2. Кодекс способствует тому, чтобы педагогический работник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в ЦТиО благоприятной и безопасной обстановки.

1.11. Сфера регулирования.

1.11.1. Кодекс распространяется на всех сотрудников ЦТиО.

1.11.2. Руководитель ОУ, Общее собрание работников, администрация ОУ, Комиссия по этике. Родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

1.12. Источники и принципы педагогической этики

1.12.1. 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.

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

1. 13. Механизмы внедрения.

1.13.1. Оптимальными формами внедрения являются:

- 1) интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- 2) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
- 3) трансляция через менеджмент - особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;
- 4) стимулирование сотрудников, организация внутренних конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.

2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

2.1. Личность педагога

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

2.1.2. Педагогический работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Педагогический работник занимается своим образованием, повышением квалификации находится в постоянном поиске новых, современных средств и методов обучения.

2.2. Ответственность

2.2.1. Педагогический работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2.2. Педагогический работник несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

2.2.3. Педагогический работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация

2.3.1. Своим поведением педагогический работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2.3.2. Педагогический работник передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении со своими обучающими, коллегами, родителями педагогический работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет педагогического работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся и коллегах.

2.3.5. Педагогический работник воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Педагогический работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися, родителями и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Педагогический работник дорожит своей репутацией.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ

3.1. Общение педагогического работника с обучающимися.

3.1.1. Стиль общения педагогического работника с обучающимися строится на взаимном

уважении.

3.1.2. В первую очередь, педагогический работник должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития. Педагогический работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.1.3. Педагогический работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.1.4. При оценке поведения и достижений своих обучающихся педагогический работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

3.1.5. Педагогический работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, педагогический работник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.6. При оценке достижений обучающихся педагогический работник стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение результатов освоения образовательной программы.

3.1.7. Педагогический работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

3.1.8. Педагогический работник соблюдает дискретность. Педагогическому работнику запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.9. Педагогический работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

3.1.10. Педагогический работник не имеет права требовать от своего обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагогический работник занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

3.1.11. Педагогический работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся. Он не имеет права навязывать им свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

3.2. Общение между сотрудниками ОУ.

3.2.1. Взаимоотношения между педагогическими работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагогический работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

3.2.2. Педагогический работник, как образец культурного человека, всегда обязан

приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

3.2.3. Педагогические работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагогические работники 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.

3.2.4. Педагогические работники стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

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

Сотрудники ОУ при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ОУ за пределами ЦТиО, в том числе и в сети Интернет.

Если оно будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками ОУ, а также обучающимися, то Комиссия имеет право вызвать на Общее собрание работников «нарушителя» (педагогического работника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

Педагогический работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников ОУ, если это не противоречит действующему законодательству.

3.2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогических работников ОУ за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах.

3.2.7. 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.

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

3.2.8. Педагогические работники 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. 3. Взаимоотношения с администрацией.

3.3.1. ОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация ОУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагогических работников.

3.3.2. В ОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель ЦТиО и Комиссия по этике.

3.3.3. Администрация терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогических работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работников своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

3.3.6. Оценки и решения руководителя ОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогических работников.

3.3.7. Педагогические работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОУ. 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 учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

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

Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва Общего собрания работников, на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника ЦТиО от занимаемой должности.

За руководителем ОУ остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Общему собранию работников и руководителю о

принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Общего собрания работников и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.3.9. Сотрудники ОУ 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.

3.3.10. В случае выявления преступной деятельности работника (работников) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель ЦТиО должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

3.4. Работа в «КОД».

3.4.1. Педагоги, сотрудники, обучающиеся и родители (законные представители) обучающихся ЦТиО, используют в своей трудовой педагогической деятельности Программный Комплекс (ПК) контрольно-оценочной деятельности (КОД) как условие для эффективного управления образовательным процессом в современном учреждении.

3.4.2. Педагогические работники используют «КОД» как необходимую информационную площадку для реализации учебно-воспитательного процесса. Деятельность в данном направлении подразумевает элементарные нормы поведения (информационную культуру), а именно прямую и обратную связь между участниками образовательного процесса. Иметь культурную привычку отвечать своевременно на вопросы участников, не игнорировать и не высказывать высокомерие дистанционно.

3.4.3. Не рассылать всем участникам информацию, не имеющую отношения ко всем, если она принадлежит одному или нескольким участникам. Поэтому необходимо выработать культуру отправки информации конкретным адресатам.

3.4.4. «КОД» – это не место выяснения отношений между участниками.

3.4.5. Комиссия по этике имеет права «этического контроля» за информационной сферой «КОД».

3.5. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся.

3.5.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важная часть деятельности педагогических работников. Работник устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОУ.

3.5.2. Педагогический работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителей) обучающихся или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

3.5.3. Педагогические работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты

организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

3.5.4. Отношения педагогических работников с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

3.5.5. На отношения педагогических работников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) в ЦТиО.

3.6. Взаимоотношения с обществом

3.6.1. Педагогический работник является не только педагогом, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

3.6.2. Педагогический работник старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех участников профессиональных сообществ. Не только в частной, но и в общественной жизни педагогический работник избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

3.6.3. Педагогические работники хорошо понимают и исполняют свой гражданский долг и социальную роль, избегают подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

4. Академическая свобода и свобода слова

4.1. Педагогический работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4.2. При отборе и передаче информации обучающимся педагогический работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

4.3. Педагогический работник может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственные и пристойны.

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

5. Использование информационных ресурсов.

5.1. Педагогические и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ОУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, 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 вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

6. Личные интересы и самоотвод.

6.1. Педагогический работник и руководитель ЦТиО объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

6.2. Если педагогический работник 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.

6.3. Педагогический работник 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.

7. Благотворительность и меценатство.

7.1. ЦТиО имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

7.2. Педагогический работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

7.3. Руководитель ЦТиО или педагогический работник может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

8. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

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

9. Механизм работы Комиссии по этике.

9.1. Каждое методическое объединение имеет права предоставить одного кандидата для избрания его Председателем Комиссии по этике.

9.2. Также существует возможность самовыдвижения.

9.3. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения Общего собрания работников.

- 9.4. Срок полномочия председателя один год без права переизбраться на второй срок.
- 9.5. Председатель после своего избрания на этом же собрании имеет право изъявить желание и рекомендовать к себе в Комиссию четырех человек, но они также избираются путем открытого голосования.
- 9.6. Члены Комиссии также избираются сроком на один год без права переизбрания.
- 9.7. Один раз в полугодие Председатель Комиссии по этике предоставляет отчет о проделанной работе руководителю ОУ.
- 9.8. Комиссия по этике принимает заявления от педагогов, сотрудников, обучающихся и их родителей (законных представителей) только в письменной форме.
- 9.9. 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.
- 9.10. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.
- 9.11. Председатель Комиссии подчиняется руководителю ОУ, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу ЦТиО, законодательству РФ.
- 9.12. Комиссия по этике осуществляет гражданский контроль (в данном случае этический) по работе в «КОД»е и только Председатель наделен полномочиями делать замечания работникам ОУ как в реальной, так и в виртуальной среде.
- 9.13. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, обучающихся и их родителей (законных представителей) не собирая для этого весь состав Комиссии.
- 9.14. Председатель имеет права обратиться за помощью к руководителю ОУ для разрешения особо острых конфликтов.
- 9.15. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.
- 9.16. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.
- 9.17. Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Руководитель ЦТиО лишь правдиво информируется по их запросу.
- 9.18. Вызов Комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, воспитанников и их родителей 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 руководителя ОУ. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов к руководителю ОУ.
- 9.19. Пожаловаться на Комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя руководителя ОУ. В данном случае Председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и исправиться.

9.20. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.