«УТВЕРЖДАЮ»

**Начальник ПОУ Усть-Донецкий УЦ**

**РО ДОСААФ России РО**

**А.В. Кудин**

**«20» июля 2017г.**

**ПРАВИЛА**

**этики поведения педагогических работников**

**ПОУ Усть-Донецкий УЦ РО ДОСААФ России РО**

**ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1. Данный Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников ПОУ Усть-Донецкий УЦ РО ДОСААФ России РО  (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в ПОУ Усть-Донецкий УЦ РО ДОСААФ России РО (далее – Центр), улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашего Центра, 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 Центра, поддерживая авторитет, и продолжаем традиции предшествующих поколений.**

**3. Кодекс определяет основные принципы совместной деятельности обучающихся и сотрудников Центра, которые должны включать уважительное, вежливое отношение друг к другу и к окружающим.**

**4. Центр обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.**

**5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных преподавателей, так и иных служб образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются начальником Центра.**

**6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (обучающихся, законных представителей обучающихся, преподавателей). Содержание Кодекса доводится до сведения сотрудников, публикуется на сайте Центра и вывешивается на специальном стенде для ознакомления обучающихся.  Вновь прибывшие сотрудники и обучающиеся обязательно знакомятся с данным документом.**

**7. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники Центра.**

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

**- регулируют отношения между педагогами, обучающимися, законными представителями обучающихся, а также другими работниками Центра;**

**- защищают их человеческую ценность и достоинство;**

**- поддерживают качество профессиональной деятельности преподавателей и мастеров ПО 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) педагога, которых он придерживается в Центре в течение всего учебного процесса, а также во время проведения других мероприятий Центра.**

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

**1.3. Администрация Центра обязана ознакомить с Кодексом всех преподавателей и мастеров ПО, обучающихся и других работников ОУ.**

**2.Цель Кодекса**

**2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.**

**2.2. Кодекс способствует тому, чтобы преподаватель сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Центре благоприятной и безопасной обстановки.**

**3. Сфера регулирования**

**3.1. Кодекс распространяется на всех сотрудников Центра.**

**3.2. Начальник Центра, администрация и другие сотрудники Центра способствуют соблюдению этого Кодекса.**

**4. Источники и принципы педагогической этики**

**4.1 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.**

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

**5. Механизмы внедрения**

**Оптимальными формами внедрения являются:**

**5.1. Семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;**

**5.2. Информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;**

**5.3. Трансляция через менеджмент - особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;**

**5.4. Стимулирование сотрудников, организация мероприятий Центра с выдачей грамот и дипломов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.**

**ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ**

**1. Личность преподавателя**

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

**1.2. Преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него обязательны: самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.**

**1.3.Для преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых оптимальных методов работы.**

**2. Ответственность**

**2.1. Преподаватели и мастера производственного обучения несут ответственность за качество и результаты доверенной им работы.**

**2.2. Преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие обучающихся.**

**2.3. Преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.**

**3. Авторитет, честь, репутация**

**3.1. Своим поведением преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.**

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

**3.3. В общении с обучающимися и во всех остальных случаях преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.**

**3.4. Авторитет преподаватель основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся .**

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

**3.7. Педагог дорожит своей репутацией.**

**ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.**

**1. Общение преподавателя с обучающимися.**

**1.1. Стиль общения преподавателя с обучающимися строится на взаимном уважении.**

**1.2. В первую очередь, преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность преподавателя по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики преподавателя и основой его саморазвития. Преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.**

**1.3. Преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.**

**1.4. При оценке поведения и достижений обучающихся преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.**

**1.5. Преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся. Приняв необоснованное решение, преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.**

**1.6. Преподаватель постоянно заботится о культуре своей речи и общения.**

**1.7. Преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.**

**1.8. Преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.**

**1.9. Преподаватель не имеет права требовать от обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если преподаватель занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором. Занятия частной практикой в стенах Центра без договора запрещены.**

**1.10. Преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.**

**1.11 Преподаватель не должен обсуждать с обучающимися других сотрудников Центра, т.к. это может отрицательно повлиять на имидж преподавателя.**

**2. Общение между сотрудниками Центра.**

**2.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.**

**2.2. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по конфликтам помочь разобрать данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.**

**2.3. Сотрудники ОУ  при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ОУ за пределами Центра, в том числе и в социальных сетях Интернет. Если это будет выявлено членами Комиссии по конфликтам или же другими сотрудниками ОУ, а также обучающимися, то Комиссия имеет право вызвать на Особый совет «нарушителя» (преподавателя, обучающегося), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.**

**2.4. Преподаватель не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников ОУ, если это не противоречит действующему законодательству.**

**2.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама преподавателей об ОУ за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.**

**2.6 Преследование преподавателя за критику запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть высказана с глазу на глаз, а не за глаза.**

**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.**

**2.8. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.**

**2.9. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.**

**2.10. Преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по конфликтам, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.**

**3. Взаимоотношения с администрацией.**

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

**3.2. Администрация ОУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.**

**3.3. В ОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель Центра и Комиссия по трудовым спорам.**

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

**3.5. 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.**

**3.6. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.**

**3.7. Оценки и решения руководителя ОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.**

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

**3.9. За руководителем ОУ остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по конфликтам и трудовым спорам может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.**

**3.10. Преподаватели 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.**

**3.11. В случае выявления преступной деятельности сотрудника(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель Центра должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям. Кодекса.**

**4. ОТНОШЕНИЯ С ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ**

**4.1. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с законными представителями обучающихся; не имеют права побуждать законных представителей организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.**

**5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ОБЩЕСТВОМ**

**5.1. Преподаватель является не только учителем, тренером и воспитателем обучающихся, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.**

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

**5.3 Преподаватель 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. Преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.**

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

**6.3. Преподаватель 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. Преподаватель имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о внутренней, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях обучающихся образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.**

**6.5. Преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.**

**7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ.**

**7.1. Преподаватели 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, 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.**

**8. ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ И САМООТВОД.**

**8.1. Преподаватель и руководитель Центра объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.**

**8.2. Если преподаватель 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. Преподаватель 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. Центр имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.**

**9.2. Преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни её дача.**

**9.3. Начальник Центра или преподаватель может принять любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. 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. Руководитель Центра должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.**

**11. МЕХАНИЗМ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ.**

**11.1. Председателя Комиссии выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения собрания педагогических работников.**

**11.2. Срок полномочия председателя один год, который может быть продлен на общем собрании путем голосования.**

**11.3. 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.**

**11.4. Члены Комиссии также избираются сроком на один год и могут быть переизбраны на следующий срок путем открытого голосования.**

**11.5. Один раз в год  Председатель Комиссии предоставляет отчет о проделанной работе руководителю ОУ.**

**11.6. Комиссия по этике принимает заявления от сотрудников, обучающихся в письменной форме.**

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

**11.8. Председатель Комиссии подчиняется руководителю ОУ, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу Центра, законодательству РФ.**

**11.9. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, обучающегося и его законного представителя не собирая для этого весь состав Комиссии.**

**11.10. Председатель имеет право обратиться за помощью к руководителю ОУ для разрешения особо острых конфликтов.**

**11.11. Председатель и члены Комиссии не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.**

**11.12. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.**

**11.13. Вызов Комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, обучающегося и его законного представителя, не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации.**

**11.14. Комиссия также имеет право подать жалобу на имя руководителя ОУ. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов к руководителю ОУ.**

**11.15. 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.**

**11.16. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.**

**Начальник**

**ПОУ Усть-Донецкий УЦ**

**РО ДОСААФ России РО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Кудин А.В./**