

Утверждаю
Директор Центра творчества «Радуга»
 Е.В.Фоменко
«25» мая 2026 год



**Кодекс профессиональной этики педагогических работников
и обслуживающего персонала
Центра творчества «Радуга» г.Лермонтова**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс устанавливает единые нормы профессиональной этики и служебного поведения для всех работников МБУ ДО ЦТ «Радуга» (педагогических работников, административного и обслуживающего персонала).

1.2. Кодекс разработан на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Устава учреждения.

1.3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми рекомендуется руководствоваться всем работникам Центра творчества «Радуга» независимо от занимаемой должности.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими профессиональной деятельности;
- предупреждение коррупции и конфликта интересов;
- содействие укреплению авторитета педагогических работников;
- обеспечение единых норм поведения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

1.7. Кодекс обязателен для исполнения всеми работниками учреждения с момента

ознакомления под личную подпись.

1.8. Персональную ответственность за организацию антикоррупционной работы в учреждении несёт директор Фоменко Е.В.

2. Основные принципы служебного поведения

2.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения о том, 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.

2.2. Работники Центра, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- в) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- г) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- е) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- з) проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- к) воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, либо как согласие принять взятку, либо как просьба о даче взятки;
- л) уведомлять работодателя (директора) о любых случаях склонения к коррупции, о ставшем

известном факте конфликта интересов.

2.3. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчинённые не допускали коррупционно опасного поведения;
- руководитель муниципального бюджетного учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.5. Административным работникам Центра надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.6. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений и реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.7. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.8. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.9. Педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающимся позитивна и хорошо обоснованна. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

2.10. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

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

2.12. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к работникам и организации, осуществляющей образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который

отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

3. Антикоррупционные запреты

Работнику запрещается:

- 3.1. Получать вознаграждение от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) за действия (бездействие), связанные с исполнением трудовых обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей и цветов стоимостью до 3 000 рублей (в соответствии со ст. 575 Гражданского кодекса РФ) и иных случаев, предусмотренных законом.
- 3.2. Использовать имущество учреждения (помещения, мебель, телефон, компьютер, оргтехнику, транспортные средства, инструменты и материалы), а также рабочее время для личных нужд, не связанных с выполнением трудовых обязанностей.
- 3.3. Использовать служебное положение для получения выгоды для себя, членов своей семьи, родственников и друзей.
- 3.4. Оказывать давление на администрацию при приёме на работу члена семьи, родственника или близкого друга, а также при их повышении в должности.
- 3.5. Брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность.
- 3.6. Принимать подарки в связи с проведением конкурсов, олимпиад, соревнований от родителей обучающихся, если стоимость подарка превышает 3 000 рублей.

4. Правила поведения между работниками

- 4.1. Образовательное учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.
- 4.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несёт директор учреждения.
- 4.3. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнёрства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.
- 4.4. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.
- 4.5. Работники избегают конкуренции, мешающей их партнёрству при выполнении общего дела. Работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.
- 4.6. Правом и обязанностью работника является оценка деятельности коллег и администрации. Преследование работника за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в учреждении между работниками, а не за его пределами.

4.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на неё совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

4.8. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

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

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

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

4.12. Оценки и решения директора учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников. Претенденты на более высокую квалификационную категорию должны отбираться и поддерживаться независимо от их личной близости к администрации.

4.13. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы их учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для коллектива решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

4.14. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в коллективе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции.

4.15. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Случаи, в которых работникам разрешается пользоваться имуществом учреждения и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

4.16. Работник объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

5. Конфликт интересов

5.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им трудовых обязанностей.

5.2. Если 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 берёт самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

5.3. Работник обязан уведомить директора и Комиссию по противодействию коррупции о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, в течение 3 рабочих дней.

5.4. Работник обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов (самоотвод, отказ от выгоды, передача полномочий и т.д.).

6. Отношения с родителями и опекунами обучающихся

6.1. Педагог консультирует родителей и опекунов по проблемам воспитания детей, помогает смягчить конфликты между родителями и детьми.

6.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов – о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

6.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников. Они не побуждают родительские комитеты, чтобы они по каким-либо поводам организовывали для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

6.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

6.5. На отношения педагогов с обучающимися и на оценку их деятельности не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами образовательному учреждению.

6.6. Педагог не вправе принимать от родителей подарки стоимостью свыше 3 000 рублей, денежные вознаграждения, оплату услуг и иные формы благодарности, связанные с его профессиональной деятельностью.

7. Приём на работу и перевод на более высокую должность

7.1. Директор учреждения должен сохранять беспристрастность при приёме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или методистом члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им иные привилегии.

7.2. Работник не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в учреждение был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности.

7.3. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.

8. Ответственность за нарушение положений Кодекса

8.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседании Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

8.2. За нарушение Кодекса работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (в том числе п. 7.1 ст. 81 ТК РФ – утрата доверия за совершение коррупционного правонарушения).

8.3. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

8.4. Одновременно с дисциплинарной ответственностью работник может быть привлечён к административной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие Правила вступают в силу с момента их утверждения приказом директора.

9.2. Все работники учреждения знакомятся с настоящим Кодексом в течение одного месяца со дня его утверждения под личную подпись.

9.3. Изменения и дополнения в Кодекс вносятся приказом директора.

Ознакомлен: