

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования для детей»
Октябрьского района г. Саратова



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУДО ЦДОдД

С.К. Ахмеджанов

Приказ № 3/11 от «12» 02.2019

**Кодекс деловой этики и служебного
поведения сотрудников МУДО ЦДОдД**

1. Общие положения

1.1. Кодекс деловой этики и служебного поведения МУДО ЦДОдД устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников учреждения, определяет правила взаимоотношений внутри МУДО ЦДОдД, а так же взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников МУДО ЦДОдД достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а так же содействие укреплению авторитета работника МУДО ЦДОдД.

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

1.4. Настоящий Кодекс составлен на основании следующих нормативных актов: ст.21 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2012), Федерального закона от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности и иных лиц их доходами», вступившим в силу с 01.01.2013, ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции».

1.5. Миссия учреждения заключается в объединении усилий всех сотрудников МУДО ЦДОдД и семьи для:

- создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка,
- признания в каждом творческой личности,
- в помощь стать самостоятельным, инициативным, критически мыслящим, грамотным, способным созидать и преобразовывать мир, основываясь на гуманистически ценных ориентирах.

1.6. К ценностям МУДО ЦДОдД относятся:

- открытость, поддержка и сотрудничество МУДО ЦДОдД – это открытая система тесного взаимодействия всех членов коллектива, родителей, детей, основанная на творческом потенциале педагогов, мыслящих, стремящихся к преобразованию, улучшению воспитательно-образовательного процесса. Педагоги в МУДО ЦДОдД делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер.

2. Взаимоотношения сотрудников МУДО ЦДОдД:

- не принимать никаких серьезных решений без предварительного обсуждения.
- мы несем ответственность за то, что говорим и делаем.

Сотрудники МУДО ЦДОдД – основа его репутации. Поэтому они должны сознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершаемые на рабочем месте или в свободное время, могут нанести 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.
- динамичности развития организации, каждый день лучше, чем вчера.
- любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

2.1. Взаимоотношения между руководителями и подчиненными.

Руководство МУДО ЦДОдД поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнения и настроение сотрудников при решении вопросов управления учреждением.

Взаимоотношения руководителей с подчиненными строятся на принципах:

- * открытости руководства по отношению к сотрудникам;
- * предоставления руководителями возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей;
- * поддержки инициативности подчиненных;
- * понимая специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы;
- * непредвзятости и справедливой оценки результатов подчиненных.

2.2. Взаимоотношения подчиненных с руководителями строятся на принципах:

- уважения, дисциплины и соблюдения субординации;
- сотрудники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений, выходящих за пределы их компетенций и полномочий, в том числе, во избежание случайного предоставления ложной информации, от консультирования родителей по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенций.

При взаимодействии с родителями соблюдать педагогическую этику.

Сотрудники не должны разглашать информацию, которая может нанести им или учреждению материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение информации предусмотрено законодательством.

3. Поддержка и укрепление имиджа МУДО ЦДОдД

Для поддержания и укрепления имиджа МУДО ЦДОдД 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 дополнительного образования.

3.1. Повышение престижа профессий работников учреждения через:

- конкурсы педагогического мастерства,
- открытые конференции и семинары для других учреждений,
- публикация опыта работы в печатных изданиях,
- использование ИКТ,

3.2. Совершенствование системы поощрений через:

- выплаты стимулирующего характера,
- премирование,
- объявление благодарности,
- чествование сотрудников в коллективе.

3.3. Сохранение и развитие традиций сотрудничества между учреждениями образования через:

- профессиональные конкурсы между учреждениями,
- наставничество,
- проведение корпоративных праздников.

3.4. Популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:

- совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками,
- участие в районных соревнованиях для детей сотрудников,
- использование ресурсов МУДО ЦДОдД (спортивный зал, оборудование),

1. Формирование и развитие стиля учреждения дополнительного образования.

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

Внешним элементом стиля является символика учреждения дополнительного образования, используемая для визуального восприятия окружающими учреждения:

- деловой стиль в одежде, который предполагает:

- аккуратность. Сотрудник МУДО ЦДОдД всегда должен выглядеть аккуратно, одет в чистую, выглаженную, неизношенную одежду, аккуратно причесан, не яркий макияж, ухоженные, недлинные ногти (маникюр приветствуется);

- длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот, спину и область декольте) и элементы нижнего белья;

- независимо от времени года в МУДО ЦДОдД необходимо носить сменную обувь. (не допускается: домашняя, изношенная, потерявшая форму, грязная обувь, обувь не зафиксированная на ноге).

Помимо этого важнейшим элементом стиля МУДО ЦДОДД является культура речи сотрудников.

1.1. 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 информации, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.

- **логичность** выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно у детей закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутритекстовой связи.

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

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

- **богатство** – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Педагогу следует учитывать, что именно у детей 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 обращения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля. Учет специфики возраста детей 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 важнейших элементов стиля учреждения. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами.

На всей территории МУДО ЦДОдД строго запрещено распитие спиртных напитков. В учреждении приветствуется здоровый образ жизни.

2. Конфликт интересов.

- сотрудники должны избегать ситуаций, 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 разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю.

2.1. Меры предпринимаемые 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, не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

Качество реализации Кодекса деловой этики будет обсуждаться в рамках общего собрания коллектива.

3. Заключительные положения.

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

Текст настоящего Кодекса размещается на информационном стенде в виде отдельного издания.