

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Выборгского района  
Санкт-Петербурга  
(ГБУ ДО ЦППМСП Выборгского района)

ПРИНЯТО

Решением Совета

Протокол № 4

От «10» 01 20 16 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО ЦППМСП

Выборгского района

Кургина А.Н. 

Приказ № 124/п

От «10» 01 20 16 г.



Профессиональный кодекс этики и служебного поведения сотрудников в  
Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр  
психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи  
Выборгского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург  
2016г.

## **ПРЕАМБУЛА**

Нормами кодекса этики и служебного поведения сотрудников руководствуются педагоги и все сотрудники, работающие с обучающимися, родителями и коллегами в ГБУ ДО ЦППМСП Выборгского р-на ( далее - ГБУ ДО ЦППМСП).

Данный кодекс этики и служебного поведения сотрудников ГБУ ДО ЦППМСП определяет основные нормы профессиональной этики:

- регулирующие отношения между педагогами и обучающимися, а также другими участниками образовательного процесса;
- защищающие их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживающие качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создающие культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

## **ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ**

Нормы педагогической этики устанавливаются на основании общечеловеческих моральных норм, Устава и правил внутреннего распорядка ГБУ ДОЦППМСП.

Основу норм кодекса этики и служебного поведения сотрудников Центра составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессиональность, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

### **Функции этического кодекса:**

- репутационная
- управленческая
- развитие корпоративной культуры

## **ОСНОВНЫЕ НОРМЫ**

### **Личность педагога**

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- 3.Для педагога необходимо постоянное совершенствование профессиональной деятельности: повышение квалификации, поиск и внедрение инновационных методов работы.

## **Ответственность**

4. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической деятельности.
5. Педагог несет ответственность за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту обучающихся при проведении занятий и во внеурочной деятельности.
6. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

## **Авторитет, честь, репутация**

7. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
8. В общении с обучающимися и родителями педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.
9. Педагог является честным человеком, соблюдающим законодательство. С профессиональной этикой учителя не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
10. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Педагог не создает свой авторитет при помощи некорректных способов и не злоупотребляет им.
11. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни
12. Алкоголизм и табакокурение несовместимо с профессией педагога.
13. Педагог дорожит своей репутацией.

## **ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

### **Общение педагога с обучающимися**

14. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.
15. В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна и хорошо обоснованна. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
16. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

17. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.
18. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.
19. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения. В его речи исключены ругательства, грубые и оскорбительные фразы.
20. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.
21. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
22. Педагог не имеет права требовать от обучающихся вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.
23. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет права навязывать воспитанникам свои взгляды.

#### **Общение между педагогами**

24. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.
25. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.
26. Педагоги ГБУ ДО ЦППМСП избегают конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении образовательного и воспитательного процесса. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.
27. Правом и обязанностью педагога является оценка деятельности коллег и администрации ГБУ ДО ЦППМСП. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в ГБУ ДО ЦППМСП между педагогами, а не за пределами ГБУ ДО ЦППМСП. Высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В ГБУ ДО ЦППМСП не должно быть места сплетням.
28. 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.
29. 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.

30. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

### **Взаимоотношения с администрацией ГБУ ДО ЦППМСП**

31. ГБУ ДО ЦППМСП базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

32. В ГБУ ДО ЦППМСП соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

33. Администрация ГБУ ДО ЦППМСП 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.

34. Администрация ГБУ ДО ЦППМСП 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.

35. Администрация ГБУ ДО ЦППМСП не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.

36. Оценки и решения руководителя ГБУ ДО ЦППМСП должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

37. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы в данном учреждении. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

38. Образовательное учреждение дорожит своей репутацией. В случае выявления преступной деятельности педагогов или сотрудников, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель учреждения должен подать в отставку.

### **Взаимоотношения педагога с родителями и опекунами обучающихся**

39. Педагог консультирует родителей и опекунов по проблемам воспитания детей, помогает разрешить конфликты между родителями и обучающимися.

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

## **Взаимоотношения педагога с обществом**

41. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем обучающихся, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным и образованным человеком.
42. Педагог старается внести свой вклад в согласие общества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.
43. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.
44. При отборе и передаче информации обучающимся педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.
45. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.
46. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.
47. Педагог не обнародует конфиденциальную служебную информацию, предназначенную для внутренних нужд ГБУ ДО ЦППМСП.

## **Использование информационных ресурсов педагогом**

48. Педагоги и сотрудники ГБУ ДО ЦППМСП должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не должны использовать имущество ГБУ ДО ЦППМСП (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.

## **Личные интересы и самоотвод**

49. Педагог и руководитель ГБУ ДО ЦППМСП объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.
50. Если педагог 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.

51. Педагог 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 главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

#### **Прием на работу и перевод на более высокую должность сотрудников**

52. Руководитель ГБУ ДО ЦППМСП должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности.

53. Педагог не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в учреждение, где он работает, был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на педагогическом совете и принятии решения.

54. 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.

#### **Прогнозируемый результат внедрения этического кодекса в ГБУ ДО ЦППМСП**

55. Создание положительного имиджа ГБУ ДО ЦППМСП через улучшение корпоративной культуры.

56. Ориентация на сотрудников, их вовлечение и мотивация

57. Улучшение культуры и микроклимата коллектива.





