

**Кодекс профессиональной этики работников  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
Центра технического творчества «Юный техник»  
Тюменского муниципального района**

***1. Общие положения***

1.1 Кодекс профессиональной этики работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества «Юный техник» Тюменского муниципального района (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2.1 Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр технического творчества «Юный техник» Тюменского муниципального района (далее - работники), независимо от занимаемой ими должности.

3.1.Работнику, который состоит в трудовых отношениях с Муниципальным автономным учреждением дополнительного образования Центр технического творчества «Юный техник» Тюменского муниципального района (далее - Учреждение) рекомендуется соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

4.1. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- обеспечение единых норм поведения работников.

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

6.1. Содержание настоящего Кодекса доводится до сведения работников Учреждения посредством открытого доступа на официальном сайте Учреждения.

***2. Этические правила поведения работников при выполнении  
ими трудовых обязанностей***

1.2 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 Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- 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 могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также, избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения.

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

4.2 Работникам Учреждения надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения, в том числе возникновения конфликта интересов работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

5.2. При выполнении трудовых обязанностей работник Учреждения 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 или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

6.2 Работникам Учреждения 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.

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

8.2 Внешний вид работника Учреждения при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к окружающим, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

### **3. Конфликт интересов**

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) Работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может

возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

2.3. Под личной заинтересованностью Работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

#### ***4. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения***

1.4. Работник Учреждения при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.4. Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

3.4. Работники Учреждения должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся, не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для Работников учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

4.4. Отношения работников Учреждения и родителей (законных представителей) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.4. На отношения Работников Учреждения с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) Учреждения.

#### ***5. Ответственность за нарушение положений Кодекса***

1.5. Нарушение Работником Учреждения положений настоящего Кодекса рассматривается Комиссией по урегулированию конфликта интересов.

2.5. Соблюдение Работником Учреждения положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.