

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский центр»

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ
работников Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеский центр»**

Принято на собрании
трудового коллектива
протокол № 4
от 17 февраля 2026 года

г. Верхняя Салда
2026

«УТВЕРЖДЕНО»



приказом директора "ДЮЦ"
№17 от 17 февраля 2026 года
Е.П. Чукавина

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1 Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2010 г. №436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

1.2 Кодекс разработан и применяется с учетом примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников, утвержденного Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования от 22 декабря 2025 г. №ОК-3775/08/756, а также обеспечивает защиту профессиональной чести и достоинства педагогических работников и объективное рассмотрение ситуаций, связанных с возможным нарушением норм профессиональной этики.

1.3 Кодекс профессиональной и деловой этики работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеский центр" представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники организации независимо от занимаемой ими должности.

1.4 Кодекс профессиональной и деловой этики разработан с целью создания современной профессиональной и деловой культуры, укрепления авторитета работников организации, предупреждения конфликтов интересов и обеспечения справедливого рассмотрения ситуаций, связанных с нарушением норм профессиональной этики.

1.5 Организация обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в организацию, знакомится с Кодексом под подпись и соблюдает его положения в процессе своей деятельности.

1.6 Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб (Педагогического совета и Администрации) организации.

1.7 Кодекс является открытым документом, размещается на официальном сайте организации и доводится до сведения работников, обучающихся и родителей (законных представителей). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей на родительских

собраниях, размещается на сайте организации. Все работники организации обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

1.8 Нормами Кодекса руководствуются все работники организации без исключения.

1.9 Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между участниками образовательного процесса;
- защищают честь, достоинство и деловую репутацию работников;
- обеспечивают качество профессиональной деятельности;
- способствуют формированию безопасной образовательной среды;
- направлены на профилактику коррупционных правонарушений и конфликтов интересов.

Статья 2. Цель Кодекса

2.1 Цель Кодекса — установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения профессиональной деятельности, укрепления авторитета работников и формирования благоприятного морально-психологического климата.

2.2 Кодекс:

а) служит основной для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников образовательной организации, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник организации сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в образовательной организации благоприятной и безопасной обстановки.

2.3 Знание и соблюдение Кодекса является одним из критериев оценки профессиональной деятельности и служебного поведения работников, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения работников

3.1 Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

3.3 Основные принципы служебного поведения работников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.4 Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательной организации;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности работников организации;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику организации;

г) исключать действия связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику организации каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету организации;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в образовательной организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

о) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов. При возникновении личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, работник обязан незамедлительно уведомить руководителя образовательной организации.

3.5 К специальным правилам поведения работников организации, направленным на предупреждение коррупции, могут относиться:

-соблюдать антикоррупционную политику, локальные нормативные акты организации по вопросам противодействия коррупции;

-не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

-воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

-соблюдать конфиденциальность информации, которая стала известна руководителю или работнику организации при осуществлении трудовой деятельности;

-не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

-исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

-соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;

-воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;

-не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

-воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или

участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации:

-не использовать при взаимодействии с представителями организаций и гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работников организации, слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки.

К числу таких выражений относятся, например: «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?» и т.д.;

-не обсуждать темы, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, с представителями организаций и гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работника организации. К числу таких тем относятся, например:

- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;
- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;
- отсутствие работы у родственников работника организации;
- необходимость поступления детей работника организации в образовательные учреждения и т.д.

-не совершать действий, которые могут восприниматься как согласие принять взятку или просьба о даче взятки. К числу таких действий относятся, например:

- регулярное получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей;
- посещения ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника организации;

-не делать представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от решений и действий работника организации предложений, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника организации. К числу таких предложений относятся, например предложения:

- предоставить работнику и/или его родственникам скидку;
- воспользоваться услугами конкретной компании и (или) экспертов для выполнения работ, подготовки необходимых документов и т.д.;
- инвестировать в компанию, в которой, например, близкий родственник или свойственник работника организации имеет финансовую заинтересованность;

- своевременно информировать руководителей организации о возникновении новых/реализации существующих коррупционных рисков;

- не использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество организации, а также передавать их другим лицам;

3.6 Иные правила поведения работников организации, направленные на профилактику коррупции:

- если работник организации 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.

- работник организации не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, учреждением, предприятием или физическими лицами в 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 лицам, рассматривающим данное дело.

- к сотрудникам организации, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, дополнительно могут быть установлены следующие требования:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, иные меры по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и устранению причин и условий, способствующих проявлениям коррупции;

- принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники организации не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- работнику 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);

- работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для работников образовательной организации угощения, поздравления и дарение подарков;

- отношения работников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

-на отношения работников с учащимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) образовательной организации.

Статья 4. Соблюдение законности.

4.1 Работник организации обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного организации.

4.2 Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3 Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4.4 Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Статья 5. Обращение со служебной информацией.

5.1 Работник организации может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2 Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

5.3 Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

5.5 Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

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

5.7 Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

5.8 При использовании информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», социальных сетей и электронных мессенджеров работник обязан соблюдать нормы профессиональной этики, не допускать размещения информации, способной нанести вред деловой репутации образовательной организации, чести и достоинству участников образовательных отношений, а также распространения персональных данных обучающихся без законных оснований.

Статья 6. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам организации.

6.1 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы моральнопсихологического климата.

6.2 Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

6.3 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

6.4 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

6.5 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.

6.6 Педагог не может представлять свое организацию в судебном споре с другим организациями, 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 руководителю организации и лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 7. Служебное общение.

7.1 В общении работникам организации необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

7.2 В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника организации недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

7.3 Работники организации должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

7.4 Педагоги сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

7.5 В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

7.6 Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в учащихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7.7 При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

7.8 Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

7.9 Педагог постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

7.10 Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей воспитанников (или лиц их заменяющих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

7.11 Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

7.12 Общение между педагогами.

7.12.1. 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 обучающихся или других лиц.

7.12.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

7.12.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

7.12.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов об образовательной организации за пределами организации, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами организации.

7.12.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

7.12.6. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

7.13. Взаимоотношения с администрацией.

7.13.1 Образовательная организация базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация организации делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

7.13.2. В организации соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместители директора.

7.13.3. Администрация образовательной организации 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.

7.13.4. Администрация 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.

7.13.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

7.13.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

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

7.13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Педагогический совет организации имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного воспитателя (педагога), работника от занимаемой должности. За руководителем образовательной организации остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта.

7.13.9. Педагоги и работники образовательной организации уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении

конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

7.13.10. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных работников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель организации должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Педагогический совет для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 8. Личность педагога.

8.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

8.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

8.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

8.4 Авторитет, честь, репутация.

- Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

- В общении со своими учащимися и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

- Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учащихся.

- Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

- Педагог 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. 6. Педагог дорожит своей репутацией.

- Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего педагогу упомянутое мнение.

- Внешний вид работника организации при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным организациям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Статья 9. Рассмотрение нарушений норм профессиональной этики.

9.1 Рассмотрение вопросов соблюдения норм профессиональной этики работниками организации осуществляется комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.2 Основанием для рассмотрения является письменное обращение участника образовательных отношений либо работника организации.

9.3 При рассмотрении обращения обеспечиваются объективность, беспристрастность и конфиденциальность. Работник имеет право дать объяснения и представить необходимые материалы.

9.4 По итогам рассмотрения комиссия выносит рекомендации руководителю образовательной организации для принятия решения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5 Работник имеет право на защиту профессиональной чести и достоинства и объективное рассмотрение обстоятельств, связанных с возможным нарушением норм профессиональной этики.

Статья 10. Основные нормы.

10.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

10.2. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - образование подрастающего поколения.

10.3. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

10.4. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

10.5. Образовательная организация имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

10.6. Преданность образовательной организации, любовь к делу воспитания и обучение детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

10.7. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

10.8 Образовательная организация обеспечивает защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также

справедливое и объективное рассмотрение обращений о нарушении норм профессиональной этик