

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете

Протокол № 1 от 31.08.2015_

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая ГБДОУ №32

Торепченова Н. Ю.



Кодекс этики и служебного поведения работников

ГБДОУ д/с № 32

Центрального района Санкт-Петербурга

*«Воспитание — дело трудное,
и улучшение его условий — одна из священных обязанностей каждого человека,
ибо нет ничего более важного, как образование самого себя и своих ближних».*

Сократ.

ПРИНЯТО:

на педагогическом совете

Протокол № 1 от 31.08.2015_

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая ГБДОУ №32

_____ Торопченова Н. Ю.

Кодекс этики и служебного поведения работников

ГБДОУ д/с № 32

Центрального района Санкт-Петербурга

*«Воспитание — дело трудное,
и улучшение его условий — одна из священных обязанностей каждого человека,
ибо нет ничего более важного, как образование самого себя и своих ближних».*

Сократ.

Клятва педагога

Переступая порог образовательного учреждения и имея высокое звание российского педагога, торжественно клянусь: всю свою жизнь, знания и силы посвятить ученикам, воспитывая их в духе гуманизма, опираясь на принципы гуманистической педагогики, педагогики успеха и творчества; беззаветно любить детей, дорожить их доверием, охранять их права на достойную жизнь в нашем государстве; систематически совершенствовать свои профессиональные знания и педагогическое мастерство, использовать в своей работе знания и опыт педагогической науки, своим практическим трудом способствовать прогрессу педагогической науки; свято хранить и развивать благородные традиции отечественной педагогики, во всех своих действиях руководствоваться принципами гуманистической морали, всегда помнить о высоком призвании учителя, о своей высокой миссии и ответственности перед подрастающим поколением, которое мы воспитываем и обучаем, тем самым определяя будущее России.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данный Этический Кодекс Педагога (далее – ЭКП) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в ГБДОУ, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашего учреждения, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений педагогов и воспитанников.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников, педагогов и сотрудников ГБДОУ, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ГБДОУ.
4. ГБДОУ обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных практических педагогов, так и иных служб (Совета ГБДОУ, Администрации) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Комиссией по этике.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей – на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным

документом.

7. Нормами Этического Кодекса Педагогов руководствуются педагоги и все сотрудники ГБДОУ, работающие с детьми.

8. Данный Этический Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и их учащимися, а также другими членами сообщества образовательного учреждения;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1. Предмет регулирования

1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагога.

1.2. Кодекс способствует созданию условий, в которых педагог сможет совершенствоваться,

1.3. ГБДОУ д/с № 32_ обязана ознакомить с Кодексом всех участников образовательного процесса.

2. Цель Этического Кодекса Педагога

2.1. Целью Кодекса является внедрение единого регламента, способствование повышению уровня самосознания, самодисциплины и взаимного уважения.

3. Сфера регулирования

3.1. Кодекс распространяется на всех педагогических сотрудников ГБДОУ № 32_.

3.2. Руководитель ГБДОУ, Совет ГБДОУ, администрация ГБДОУ, Комиссия по этике, педагоги и другие сотрудники ГБДОУ, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

4. Источники и принципы педагогической этики

4.1. Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российского образовательного учреждения, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

5. Механизмы внедрения

Кодекс – управленческий инструмент, дающий возможность использовать его для разрешения сложных этических ситуаций. Объяснение целесообразности введения Этического Кодекса в организации, значимость этих норм как для организации, так и для сотрудника проходит в форме предварительной внутренней PR-кампании в процессе индивидуального изучения проекта, внесения предложений и поправок, обсуждения на педагогическом совете, принятия педагогическим советом, утверждения

руководителем образовательного учреждения.

Цель всех мероприятий по внедрению – сделать Кодекс понятным.

6. Оптимальными формами внедрения являются

- 1) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций; интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- 2) интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- 3) трансляция через менеджмент;
- 4) стимулирование сотрудников, организация внутри учреждения конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях;
- 5) возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Для этого создается «Комиссия по этике» в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Глава 2. Основные нормы

1. Личность педагога

1.1. Профессиональная этика педагога требует преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение,

самоопределение и самовоспитание.

1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается самообразованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2. Ответственность

2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования и воспитания подрастающего поколения.

2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие учащихся.

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

3. Авторитет, честь, репутация

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

3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

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

3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться об учениках.

3.5. Педагог воспитывает личным примером, избегая морализаторства.

3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

Глава 3. Взаимоотношения с другими лицами

1. Общение педагога с учениками

1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с детьми, основанный на взаимном уважении.

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

1.3. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития.

1.4. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

1.6. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему ребенком информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.9. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением.

1.10. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать детям свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.11. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

2. Общение между педагогами

2.1. 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 учеников или других лиц.

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

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Педагоги Комплекса стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть конструктивной. В ГБДОУ не должно быть места

сплетням.

Сотрудники ГБДОУ при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь школы за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет .

Если оно будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками ГБДОУ, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами школы.

2.7. 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.

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.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией

3.1. ГБДОУ №32 базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ГБДОУ создает возможности для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. Администрация БДОУ 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.

3.3. 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.

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

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

3.6. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ГБДОУ. 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.

3.7. За руководителем остается окончательное право в принятии решения в

разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.8. Педагоги ГБДОУ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.9. В случае выявления преступной деятельности педагога(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель ГБДОУ должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

4. Работа по контрольно-оценочной деятельности

4.1. Педагоги используют в своей трудовой педагогической деятельности контрольно-оценочную деятельность как условие для эффективного управления образовательным процессом в современной школе.

4.2. Не рассылать всем участникам информацию, не имеющую отношения ко всем, если она принадлежит одному или нескольким участникам. Поэтому необходимо выработать культуру отправки информации конкретным адресатам.

4.3. Контрольно-оценочная деятельность - не место выяснения отношений между участниками.

5. Отношения с родителями (законными представителями) учеников

5.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ГБОУ.

5.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

5.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) учеников

5.4. Отношения педагогов с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами ГБОУ.

6. Взаимоотношения с обществом

6.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

6.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп общества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

6.3 Педагог понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому,

чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

7. Академическая свобода и свобода слова

7.1. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации.

7.2. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

7.3. Педагог имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, 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.

7.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

8. Использование информационных ресурсов

8.1. Педагоги должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ГБДОУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, 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.

9. Личные интересы и самоотвод

9.1. Педагог ГБДОУ объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

9.2. 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.

9.3. 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.

10. Благотворительность и меценатство

10.1. ГБДОУ имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

10.2. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

11. Механизм работы Комиссии по этике

12.1. Каждая кафедра имеет права предоставить одного кандидата для избрания его в Комиссию по этике, также существует возможность самовыдвижения.

12.2. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения педагогического совета.

12.3. Срок полномочия председателя один год без права переизбраться на второй срок.

12.4. Члены Комиссии также избираются сроком на один год без права переизбрания.

12.7. После сформирования, Комиссия по этике становится полноправным подразделением государственно-общественного соуправления ГБДОУ.

12.8. Один раз в год Председатель Комиссии по этике предоставляет отчет о проделанной работе руководителю ГБДОУ.

12.9. Комиссия по этике принимает заявления от педагогов, сотрудников, учеников и их родителей только в письменной форме.

12.10. Комиссия по этике по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории учебного заведения, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

12.11. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

12.12. Председатель Комиссии подчиняется руководителю школы, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу ГБДОУ, законодательству РФ.

12.13. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, ученика и их родителей не собирая для этого весь состав Комиссии.

12.14. Председатель имеет права обратиться за помощью к руководителю школы для разрешения особо острых конфликтов.

12.15. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию поступающую к ним.

12.16. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

12.17. Вызов Комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, ученика и их родителей не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации.

Договор (соглашение) о неразглашении коммерческой тайны

Договор (соглашение)

о неразглашении коммерческой тайны

г. _____

" ____ " _____ 200__ г.

ГБДОУ детский сад №32, именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице заведующего Торопченовой Н. Ю. с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

1.1. Работник принимает на себя обязательство не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя, ставшие известными ему в связи с работой в организации.

1.2. Под коммерческой тайной в настоящем соглашении понимается любая информация, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и к сохранению конфиденциальности которой обладатель принимает все возможные меры.

1.3. Перечень информации, относящейся к коммерческой тайне, определен в Положении об охране коммерческой тайны организации.

1.4. Сведения, составляющие коммерческую тайну, могут быть переданы работнику устно, письменно, в виде фотографий, в электронном, графическом, а также в любом другом виде.

1.5. По настоящему Соглашению не могут составлять коммерческую тайну сведения, указанные в пп. 1.3 и 1.4 настоящего соглашения:

- которые до момента заключения настоящего соглашения были публично обнародованы;
- которые стали общедоступны во время действия настоящего соглашения, но без виновного участия соответствующей стороны.

1.6. Работник, подписывая настоящее соглашение, удостоверяет, что ознакомлен с Положением об охране коммерческой тайны Работодателя.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник обязуется не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя, ставшие ему известными в связи с работой в компании, а также защищать вышеуказанные сведения от посягательств и попыток их обнародовать третьими лицами.

2.2. Работник обязуется использовать сведения, полученные при исполнении своих трудовых обязанностей, лишь в интересах Работодателя.

2.3. Работник обязуется после окончания работы в компании не использовать информацию, полученную в связи с работой в компании, в целях конкуренции с другой компанией.

2.4. Вся информация, составляющая коммерческую тайну и полученная Работником в материальной (схемы, рисунки, письма, фотографии и пр.) и нематериальной формах, является эксклюзивной собственностью Работодателя и используется только на условиях настоящего соглашения.

2.5. При прекращении трудового договора Работник обязуется вернуть все сведения, полученные от другой стороны на материальных носителях, а также их копии, в течение одного дня с момента первого требования.

2.6. В случае разглашения сведений, составляющих коммерческую тайну по настоящему соглашению, Работник обязан в полном объеме возместить понесенные Работодателем в результате такого разглашения убытки, размер которых определяется независимой экспертной комиссией.

Работник подтверждает, что предупрежден о том, что в соответствии с законодательством РФ разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, может повлечь гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность.

3. Срок действия соглашения

3.1. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет с момента прекращения трудового договора.

4. Особые условия

4.1. Все изменения и дополнения к настоящему соглашению являются действительными лишь в случае, если они сделаны в письменном виде и подписаны сторонами.

4.2. Все споры и разногласия по настоящему соглашению разрешаются путем переговоров. При невозможности разрешения споров в режиме переговоров стороны вправе обратиться в судебные органы.

4.3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой стороны, имеющих одинаковую юридическую силу.

Подписи сторон:

Работодатель

(подпись, печать)

Работник

(подпись)

Договор (соглашение)

о неразглашении коммерческой тайны

г. _____

" ____ " _____ 20__ г.

_____, именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора _____, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

1.1. Работник принимает на себя обязательство не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя, ставшие известными ему в связи с работой в организации.

1.2. Под коммерческой тайной в настоящем соглашении понимается любая информация, которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и к сохранению конфиденциальности которой обладатель принимает все возможные меры.

1.3. Перечень информации, относящейся к коммерческой тайне, определен в Положении об охране коммерческой тайны организации.

1.4. Сведения, составляющие коммерческую тайну, могут быть переданы работнику устно, письменно, в виде фотографий, в электронном, графическом, а также в любом другом виде.

1.5. По настоящему Соглашению не могут составлять коммерческую тайну сведения, указанные в пп. 1.3 и 1.4 настоящего соглашения:

- которые до момента заключения настоящего соглашения были публично обнародованы;
- которые стали общедоступны во время действия настоящего соглашения, но без виновного участия соответствующей стороны.

1.6. Работник, подписывая настоящее соглашение, удостоверяет, что ознакомлен с Положением об охране коммерческой тайны Работодателя.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работник обязуется не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя, ставшие ему известными в связи с работой в компании, а также защищать вышеуказанные сведения от посягательств и попыток их обнародовать третьими лицами.

2.2. Работник обязуется использовать сведения, полученные при исполнении своих трудовых обязанностей, лишь в интересах Работодателя.

2.3. Работник обязуется после окончания работы в компании не использовать информацию, полученную в связи с работой в компании, в целях конкуренции с другой компанией.

2.4. Вся информация, составляющая коммерческую тайну и полученная Работником в материальной (схемы, рисунки, письма, фотографии и пр.) и нематериальной формах, является эксклюзивной собственностью Работодателя и используется только на условиях настоящего соглашения.

2.5. При прекращении трудового договора Работник обязуется вернуть все сведения, полученные от другой стороны на материальных носителях, а также их копии, в течение одного дня с момента первого требования.

2.6. В случае разглашения сведений, составляющих коммерческую тайну по настоящему соглашению, Работник обязан в полном объеме возместить понесенные Работодателем в результате такого разглашения убытки, размер которых определяется независимой экспертной комиссией.

Работник подтверждает, что предупрежден о том, что в соответствии с законодательством РФ разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну, может повлечь гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность.

3. Срок действия соглашения

3.1. Настоящее соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет с момента прекращения трудового договора.

4. Особые условия

4.1. Все изменения и дополнения к настоящему соглашению являются действительными лишь в случае, если они сделаны в письменном виде и подписаны сторонами.

4.2. Все споры и разногласия по настоящему соглашению разрешаются путем переговоров. При невозможности разрешения споров в режиме переговоров стороны вправе обратиться в судебные органы.

4.3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой стороны, имеющих одинаковую юридическую силу.

Подписи сторон:

Работодатель

(подпись, печать)

Работник

(подпись)

