

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический центр»
Красногвардейского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
На заседании Общего собрания
ГБУ ДППО ЦПКС
«Информационно-методический центр»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Протокол
от 11.01 2018 г
№ 2

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБУ ДППО ЦПКС
«Информационно-методический центр»
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Е.В. Сидорова

Приказ
от 12.01 2018 г
№ 6



**КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ (СЛУШАТЕЛЕЙ)**

1.1. Данный Кодекс устанавливает основные нормы профессиональной этики, которые регулируют отношения между сотрудниками педагогического процесса, а также работников ГБУ ДППО ЦПКС и слушателей, признавая их человеческую ценность и достоинство по отношению к качеству профессиональной деятельности работников ГБУ ДППО ЦПКС и чести их профессии, создает культуру ГБУ ДППО ЦПКС, основанную на доверии, ответственности и справедливости; исключает третью сторону как коррупцию, но предупреждает коррупцию, в том числе по вымышленым и фактически отсутствующим причинам коррупции (профилактика коррупции).

2. Цель Кодекса - ...
3.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника ГБУ ДППО ЦПКС, Кодекс способствует повышению эффективности и ответственности сотрудников ГБУ ДППО ЦПКС своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является...

Санкт-Петербург
2018

1. Общие положения

1.1. Данный кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников (далее ИМЦ) - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального педагогического образования центр повышения квалификации специалистов «Информационно-методический центр» Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее ИМЦ), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам образовательного учреждения.

1.4. Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию ИМЦ, поддерживая его авторитет и традиции.

1.5. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся (слушателей), педагогов и сотрудников ИМЦ, которые включают в себя уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ИМЦ.

1.6. ИМЦ создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.7. Гражданин, поступающий на работу в ИМЦ (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает его в процессе своей деятельности.

1.8. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как работников ИМЦ.

1.9. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебного процесса (обучающихся (слушателей), педагогов), работников ИМЦ. Содержание Кодекса доводится до сведения работников ИМЦ на Общем собрании, на котором и принимается Кодекс. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

1.10. Нормами Кодекса руководствуются все работники ИМЦ без исключения.

1.11. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые: регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками ИМЦ и общественности; защищают их человеческую ценность и достоинство; поддерживают качество профессиональной деятельности работников ИМЦ и честь их профессии; создают культуру ИМЦ, основанную на доверии, ответственности и справедливости; оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

2. Цель Кодекса

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника ИМЦ. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником ИМЦ своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2 Кодекс:

- служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

- выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников ИМЦ, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник ИМЦ сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в ИМЦ благоприятной и безопасной обстановки.

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

3. Основные принципы служебного поведения работников и обучающихся (слушателей) ИМЦ

3.1. Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, 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:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников образовательной организации;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику образовательного учреждения;

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

- уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику образовательного учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

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

- 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;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету образовательного учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные в образовательном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Соблюдение законности.

4.1. Работник и обучающийся (слушатель) ИМЦ обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.

4.2. Работник и обучающийся (слушатель) ИМЦ 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 и обучающийся (слушатель) ИМЦ 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. Для этого создается «Комиссия по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов» (далее Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников и обучающийся (слушателей) ИМЦ

5.1. Работник и обучающийся (слушатель) ИМЦ при исполнении им должностных и функциональных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

6. Обращение со служебной информацией

6.1. Работник ИМЦ может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник ИМЦ 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.

6.3. Работник ИМЦ имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.4. При отборе и передаче информации об обучающемся (слушателе) работник ИМЦ соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.5. Работник ИМЦ 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.

6.7. Сотрудник ИМЦ не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам ИМЦ.

7.1. 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 морально-психологического климата.

7.2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.3. 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.

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

7.5. Если работник 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.

7.6. Работник не может представлять ИМЦ 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 директору ИМЦ и лицам, рассматривающим данное дело.

8. Служебное общение

8.1. В общении работникам ИМЦ 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.

8.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника ИМЦ 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;

- навязчивое внимание, пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3. Работники ИМЦ 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 общественностью, коллегами и обучающимися (слушателями) ИМЦ.

8.4. Работники ИМЦ сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися (слушателями), основанный на взаимном уважении.

8.5. В первую очередь, работник должен быть требователен к себе. Требовательность работника по отношению к обучающемуся (слушателю) ИМЦ позитивна, является стержнем профессиональной этики работника и основой его саморазвития. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

8.6. 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.

8.7. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко обучающимся (слушателям) ИМЦ. Приняв необоснованно принижающие оценочные решения, работник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

8.8. Работник постоянно работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

8.9. Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать обучающихся (слушателей), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

8.10. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся (слушателей). Он не имеет право навязывать обучающимся (слушателям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

8.11. Общение между работниками:

- Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся (слушателей) или других лиц.

- Работник всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

- Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации директору ИМЦ или нет, так же директор ИМЦ может направить жалобу работника в комиссию по этике.

- Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работников ИМЦ за пределами образовательного учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных

заседаниях, мастер-классах, который работник вправе проводить, участвовать за пределами ИМЦ.

- Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации ИМЦ 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. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

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

8.12. Взаимоотношения с администрацией:

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

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

- Администрация ИМЦ 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.

- Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

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

- Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

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

- Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают ИМЦ выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия имеет право созыва «экстренного Общего собрания, Педагогического совета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За руководителем ИМЦ остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Общему совету, Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Общего совета, Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

- Работники ИМЦ 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.

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

9. Личность работника

9.1. Профессиональная этика работника ИМЦ требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

9.2. Работник ИМЦ требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

9.3. Для работника ИМЦ необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

9.4. Работник ИМЦ дорожит своей репутацией.

9.5. Внешний вид работника ИМЦ при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению работников ИМЦ и обучающихся (слушателей) к образовательным учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

10. Основные нормы

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

10.2. Работник ИМЦ несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

10.3. ИМЦ имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Работник ИМЦ является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника ИМЦ не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

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

В данном документе

прошито и пронумеровано

2 (десять) лист об

Верно

Директор

Е.В. Сидорова

«*10*» *01* 20 *18* г.

