

СОГЛАСОВАНО

Советом Учреждения

Протокол

от 30.12 2016 г.
№ 7

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

БОУ ДО ВО «Духовно-просветительский центр
«Северная Фиваида»

от 30.12 2016 г.
№ 317

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
Вологодской области «Духовно-просветительский центр «Северная Фиваида»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников БОУ ДО ВО «Духовно-просветительский центр «Северная Фиваида» (далее - Кодекс) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, связанных с реализацией работниками БОУ ДО ВО «Духовно-просветительский центр «Северная Фиваида» (далее - Учреждение), основных направлений государственной политики в сфере дополнительного образования детей, при исполнении своих должностных обязанностей независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Работник, который состоит в трудовых отношениях с Учреждением и выполняет обязанности по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности, обязан соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

1.4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса, и вправе, изучив содержание Кодекса, принять для себя его нормы или отказаться от педагогической деятельности и (или) работы в данном Учреждении.

1.5. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый участник образовательных отношений и гражданин Российской Федерации вправе ожидать поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.6. Кодекс является основной частью документов, регламентирующих отношения участников образовательных отношений (учащихся,

педагогов, администрации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся).

1.7. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В НАСТОЯЩЕМ КОДЕКСЕ, ЦЕЛИ, ФУНКЦИИ, ПРИНЦИПЫ

2.1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе:

профессиональная этика – совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;

кодекс профессиональной этики работников Учреждения – свод норм одобряющего поведения для работников Учреждения;

материальная выгода – приобретение, которое может быть получено работником Учреждения, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

личная выгода – заинтересованность работника Учреждения, его близких родственников в получении материальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;

конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника Учреждения в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;

коррупция – злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

конфиденциальная информация – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, персональные данные граждан, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.2. Настоящий Кодекс служит следующим целям:

установления этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;

выработке у работников потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

обеспечения единых норм поведения работников Учреждения.

2.3. Настоящий Кодекс, как свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, выполняет следующие функции:

содействие формированию ценностно-этической основы профессиональной деятельности и взаимоотношений в коллективе;

обеспечение гарантий осуществления прав граждан в сфере дополнительного образования;

содействие повышению профессионального авторитета коллектива;

определение профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

2.4. Деятельность работника Учреждения основывается на следующих принципах профессиональной этики:

соблюдение законности;

социальная ответственность;

поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

соблюдение правил делового поведения;

следование лучшим практикам корпоративного управления;

следование принципу добросовестной конкуренции;

повышение доверия граждан к деятельности Учреждения;

проявление лояльности, справедливости и гуманизма;

добросовестность;

объективности и честности при принятии кадровых решений;

конфиденциальность;

беспристрастность;

соблюдение этических стандартов и общих нравственных норм;

высокое качество предоставляемых услуг

3. ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ИМИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

3.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам Учреждения 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.

3.2. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий и на высоком профессиональном уровне;

уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения ее престижа;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения в целом, так и каждого работника;

соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;

проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками отношений в сфере образования;

постоянно стремиться к как можно более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

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

проявлять корректность и внимательность к учащимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

проявлять толерантность 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;

соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

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

соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты при осуществлении педагогической деятельности;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность муниципальных органов, организаций, должностных лиц, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности муниципальных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности руководителя и работников Учреждения;

соблюдать установленные в государственном органе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации.

3.3. В целях противодействия коррупции работнику Учреждения рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.4. Требования к антикоррупционному поведению работника Учреждения:

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

- 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);

- должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся (законными представителями); не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей (законных представителей) организовывать для сотрудников образовательного учреждения угощения, поздравления и дарение подарков;

- отношения сотрудников и родителей (законных представителей) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей;

- на отношения сотрудников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) образовательного Учреждения.

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

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

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

3.7. Работнику Учреждения надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3.8. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен

стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.9. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

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

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

пренебрежительных отзывов о деятельности своего Учреждения или проведения необоснованные сравнения его с другими Учреждениями;

преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;

проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;

высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных, национальных или конверсионных групп;

резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;

грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

3.10. Работнику 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.

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

3.12. Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

3.13. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между работниками Учреждения, приоритетным является учет интересов Учреждения.

3.14. Внешний вид работника Учреждения при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде.

4. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Педагогический работник Учреждения, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности сотрудника образовательного учреждения.

4.2. Защита педагогического работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Учреждения.

4.3. Руководителю образовательного учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

4.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

5.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом Учреждения, и (или) комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.2. Соблюдение педагогическим работником 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.

6. КОНТРОЛЬ СОБЛЮДЕНИЯ КОДЕКСА

6.1. Контроль за соблюдением настоящего Кодекса осуществляет Совет Учреждения.