

УТВЕРЖДАЮ
И.О. Директора
ГУ ДО ТО «ПОМОЩЬ»
С.А. Комаревцева



(подпись)

Приказ №36 от 22.04.2022 г.

Кодекс
профессиональной этики и служебного поведения работников
государственного учреждения дополнительного образования
Тульской области
Областной центр «ПОМОЩЬ»

Тула

2022

1. Предмет и сфера действия Кодекса

Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников государственного учреждения дополнительного образования Тульской области «Областной центр «ПОМОЩЬ» (далее Кодекс, Учреждение) разработан с целью создания профессиональной культуры в Учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Учреждения, совершенствование управленческой структуры.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с конституционными положениями и законодательными актами Российской Федерации, Конвенцией о правах ребенка.

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

1.4. Учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.5. Работник, поступающий на работу в Учреждение, знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех работников Учреждения и родителей (законных представителей или лиц их заменяющих) (далее - родителей). Содержание Кодекса доводится до работников на общем собрании коллектива, родителей - на родительских собраниях.

1.7. Нормами Кодекса руководствуются все работники Учреждения без исключения.

1.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками образовательного процесса, а также работниками Учреждения и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения и честь их профессии;
- создают культуру Учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

2. Цели и назначение Кодекса

2.1. Целями Кодекса являются установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника Учреждения.

2.2. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

2.3. Кодекс:

- а) служит основой для формирования должностной морали в Учреждении, уважительного отношения к психолого-педагогической работе в общественном сознании;
- б) способствует тому, чтобы работник Учреждения сам управлял своим поведением;
- г) способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

2.3. Знание и соблюдение работниками Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов.

3. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения.

3.1. Источники, принципы и нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и Конвенции о правах 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 Учреждения 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 Учреждения;

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

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

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

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

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

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

з) 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;

и) 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 Учреждения;

к) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов;

л) соблюдать установленные в Учреждения правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

3.5. Работники Учреждения должны уважительно и доброжелательно общаться с обучающимися, их родителями;

3.6. Отношения работников Учреждения и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

3.7. На отношения работников Учреждения с обучающимися не должна влиять материальная поддержка, оказываемая их родителями Учреждению.

3. Соблюдение законности

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

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.

5. Обращение со служебной информацией

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

5.2. Работник Учреждения 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 об обучающихся или деятельности Учреждения работник должен соблюдать принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

5.6. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

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

6.1. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6.2. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

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

6.3. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения.

6.4. Если работник Учреждения 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.

6.5. Работник Учреждения 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 директору Учреждения и лицам, рассматривающим данное дело.

7. Служебное общение.

7.1. В общении работникам Учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, в которых говорится 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.

7.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника Учреждения 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 Учреждения 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, общественностью и коллегами.

7.4. Работник Учреждения сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, родителями (законными представителями или лицами, их заменяющими), основанный на взаимном уважении.

7.5. В первую очередь, работник Учреждения должен быть требователен к себе, никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

7.6. Работник Учреждения должен выбирать такие методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7.7. При оценке поведения и достижений обучающихся работник Учреждения должен стремиться укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

7.8. Работник Учреждения должен быть беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся.

7.9. Работник Учреждения должен постоянно заботиться и работать над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

7.10. Работник Учреждения не должен злоупотреблять своим служебным положением.

8. Общение между работниками Учреждения

8.1. Взаимоотношения между работниками Учреждения должны основываться на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник Учреждения должен защищать не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не должен принижать своих коллег в присутствии других лиц.

8.2. Работник Учреждения как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

8.3. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии, информирование о деятельности и реклама Учреждения работниками Учреждения. Информирование происходит на научно-практических конференциях, научных заседаниях,

мастер-классах, методических объединениях, конкурсах, которые Работник Учреждения вправе проводить и участвовать в них за пределами Учреждения.

8.4. 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. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

9. Взаимоотношения с администрацией

9.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника Учреждения.

9.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Учреждения.

9.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык.

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

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

9.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах специалиста.

9.7. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

9.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом коллективе мешают Учреждению выполнять свои непосредственные функции.

9.9. Работники Учреждения должны уважительно относиться к администрации, соблюдать субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаться его разрешить с соблюдением этических норм.

10. Ответственность за нарушение положений Кодекса

10.1. За нарушение положений Кодекса работник Учреждения 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.