

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО (АНТИКОРРУПЦИОННОГО) ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования "Ленинградский
областной институт развития образования"
(ГАОУ ДПО «ЛОИРО»)

1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников ГАОУ ДПО «ЛОИРО» (далее – Кодекс) разработан с целью создания профессиональной культуры в ГАОУ ДПО «ЛОИРО» (далее – Институт), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», Письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. М ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

3. Кодекс содержит нормы профессиональной этики педагогических и иных работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности работникам Института, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников

4. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам Института. Кодекс – это свод основных морально - этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется высокая репутация Института, поддерживается его авторитет и традиции.

5. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и других сотрудников Института, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу, окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за

функционирование Института.

6. Институт обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Институт, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности

7. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных работников, так и иных подразделений (педагогического совета, администрации и др.) Института.

8. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательного процесса. Содержание Кодекса доводится до сведения работников, а также размещается на официальном сайте Института.

9. Нормами Кодекса руководствуются все работники Института без исключения.

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

- регулируют отношения между всеми работниками Института и общественностью;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Института и честь их профессии;
- создают культуру Института, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции, в том числе по выявлению и профилактике коррупции.

2. Цель Кодекса

1. Цель Кодекса – установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника Института. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Института своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

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

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

3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного

поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников Института

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

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

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

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 Института;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности сотрудников Института:

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику Института:

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

д) уведомлять уполномоченных лиц Института, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Института 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 сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Института;

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

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

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

4. Соблюдение законности

1. Работник Института обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Института.

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

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

5. Требования к антикоррупционному поведению работников Института

1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. 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).

6. Нормы профессиональной этики работников

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

а) уважать честь и достоинство участников образовательных отношений;

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

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между участниками образовательного процесса;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации работников и (или) Институту.

7. Реализация права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников

1. Институт стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации своих работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

2. Случаи нарушения норм профессиональной этики работников рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

4. Работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5. В случае несогласия работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

8. Обращение со служебной информацией

1. Работники Института могут обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Федерации

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.

3. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. 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. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

9. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Института

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

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

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

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

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

4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, 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.

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.

6. Работник не может представлять Институт в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с другой стороной по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела.

10. Служебное общение

1. В общении работникам Института необходимо руководствоваться конституционными положениями 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.

2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника Института 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 неправомερных, незаслуженных обвинений;

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

3. Работники Института 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 обучающимися, партнерами по образовательной деятельности.

4. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

6. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений:

самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

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

8. Педагог является доброжелательным, беспристрастным, одинаково и благосклонно относящимся ко всем обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, педагог должен постараться

немедленно исправить свою ошибку.

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

10. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением.

11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждения и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет право навязывать обучающимся свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

12. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Каждый работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

Каждый работник Института как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге.

Пренебрежительное отношение недопустимо. Все 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 урегулированию споров между участниками образовательных отношений просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама об Институте за его пределами, в том числе при выступлениях на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, в которых работники вправе участвовать за пределами Института. 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.

Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, без согласования с руководителем. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

11. Основные нормы

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.

2. Работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы, за порученные ему администрацией функции и ресурсы.

3. Работник Института является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника Института не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

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

13. Взаимоотношения с администрацией.

1. Институт базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Института делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений своих работников.

2. В Институте соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Администрация Института терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий.

3. 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.

4. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Института.

5. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

6. Работники Института 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 урегулированию споров между участниками образовательных отношений.