

«Информационно-методический Центр»
Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного педагогического профессионального образования
Центр повышения квалификации специалистов
Красносельского района Санкт-Петербурга

198259, Россия, Санкт-Петербург, ул. Пограничника Гарькавого, д.36, корп.6
тел./факс: 730-01-11, тел.: 730-02-39

«Принят»
Протокол заседания
Совета специалистов
от 19.03.2013 №4

«Утверждаю»
Директор ИМЦ
Е.И.Евстафьева
Приказом ИМЦ
от 18.04.2013 №39

КОДЕКС
профессиональной этики и служебного поведения
работников Государственного бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
педагогического профессионального образования
Центр повышения квалификации специалистов
Красносельского района Санкт-Петербурга
«Информационно-методический Центр»

**Кодекс
профессиональной этики и служебного поведения
работников Государственного бюджетного образовательного
учреждения дополнительного педагогического профессионального
образования Центр повышения квалификации специалистов
Красносельского района Санкт-Петербурга
«Информационно-методический Центр»**

Кодекс профессиональной этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного педагогического профессионального образования Центр повышения квалификации специалистов Красносельского района Санкт-Петербурга «Информационно-методический Центр» (далее – ИМЦ) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации. Кодекс основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения.

1. Кодекс представляет собой свод правил и принципов профессиональной этики и служебного поведения, которые регулируют систему межличностных отношений.
2. Соблюдение положений Кодекса обязательно для всех работников ИМЦ, независимо от занимаемой должности.
3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

II. Основные обязанности работников ИМЦ.

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работники ИМЦ обязаны:

- добросовестно исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ИМЦ, других работников;
- незамедлительно сообщать директору ИМЦ либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ИМЦ.

III. Основные принципы служебного поведения работников ИМЦ.

Основные принципы служебного поведения работников ИМЦ представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

Работники ИМЦ призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника образовательной организации;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга;
- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;
- исключать действия, препятствующие добросовестному исполнению должностных обязанностей, связанные с личными, финансовыми или иными интересами;
- соблюдать нейтралитет, исключающий возможность влияния на деятельность работников решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, должностными лицами и коллегами по работе;
- проявлять терпимость 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;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ИМЦ, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в организации правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

IV. Требования к антикоррупционному поведению работников ИМЦ

1. При исполнении должностных обязанностей работник ИМЦ не должен допускать личную заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов.
2. Работнику ИМЦ запрещается 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).
3. Работнику ИМЦ рекомендуется уведомлять директора, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

V. Правила обращения со служебной информацией

1. Работник ИМЦ может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в организации норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Сотрудник 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 должностных обязанностей.

VI. Служебная этика

Служебная этика работника ИМЦ основывается на:

- принципах – гуманизма, гражданственности, патриотизма, социального оптимизма, последовательности и активности в достижении цели;
 - моральных качествах – долга и высокой ответственности за порученное дело;
 - общечеловеческих ценностях – общество и государство, труд и собственность, личность и коллектив, честь и достоинство, права и ответственность, свобода и независимость, компетентность и профессионализм, счастье и семейное благополучие, здоровье и полноценный отдых, духовное развитие и материальное благосостояние;
 - нормах нравственности – честности и порядочности, преданности и неподкупности, законопослушности и дисциплинированности, добросовестности и исполнительности, аккуратности и организованности, лояльности и терпимости, скромности и вежливости.
- Работник ИМЦ:
- понимает роль ИМЦ в образовательной системе района, основы организации его деятельности и стратегию его развития;

- твердо стоит на защите государственных интересов, строго придерживается законодательства, образцов и стандартов своей профессиональной деятельности, моральных требований и нравственных критериев в своих решениях, действиях и поступках, предвидит их последствия, обладает высокой самодисциплиной и умением владеть собой в различных ситуациях;
- в трудовых отношениях всегда проявляет уважение к законным интересам, правам и свободам, чести и достоинству людей, в отношении которых считает непозволительными невнимание, пренебрежение и бесцеремонность;
- не допускает в общении с работниками, гражданами высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- способствует установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества;
- не допускает негативных высказываний о своих коллегах, критике подлежат только профессиональные действия; критика должна быть аргументированной, не оскорбительной, конструктивной;
- обладает высокой профессиональной подготовкой и стремлением глубоко разобраться в сущности любого находящегося в его компетенции вопроса;
- не использует свое служебное положение в корыстных целях для извлечения личной выгоды или удовлетворения чьих-либо интересов;
- эффективно и экономно распоряжается вверенными ему финансовыми средствами, имуществом организации, информацией;
- не использует свои должностные полномочия или превосходство, которое дает ему его служебное положение, для получения преимуществ;
- своим поведением и действиями не дает повода другим лицам считать, что они располагают возможностью влиять на него;
- отказывается от выполнения служебного поручения, если оно противоречит законодательству;
- принимает все меры к тому, чтобы руководимые им работники не совершали противоправных действий, своим личным поведением подает пример честности, порядочности и неподкупности;
- не допускает употребления алкогольных напитков, наркотических средств, психотропных и токсических веществ в рабочее время, а также пребывание на работе или присутствие на мероприятиях публичного характера в качестве официального лица в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- приостанавливает либо ограничивает курение в рабочее время или отказывается от него;
- активно усваивает, преумножает и передает нравственный опыт предыдущих поколений работников учреждения образования новому поколению.

VII. Внешний вид

Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательной организации, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

VIII. Ответственность за нарушение Кодекса

Работник ИМЦ несет моральную ответственность за выполнение требований настоящего Кодекса. Регулирование поведения работника учреждения образования в рамках Кодекса осуществляется с опорой на мнение коллектива и основывается на нравственных убеждениях самого работника. Коллективное мнение воздействует на поведение работника в первую очередь благодаря моральной оценке его действий, реальных и возможных последствий совершаемых им поступков. Нравственные убеждения работника образования зависят от его способности самостоятельно, осознавая свои обязанности, долг и ответственность перед обществом и коллективом, направлять, контролировать, оценивать и эмоционально переживать свое поведение и поведение других людей.

1. К работнику ИМЦ могут применяться следующие меры морального воздействия за нарушение требований настоящего Кодекса: просьба, совет, предложение (рекомендация), замечание, моральное осуждение, общественное порицание.
2. Основным средством морального воздействия на нарушителя требований настоящего Кодекса является личное обращение к нему с просьбой, советом, предложением своим поведением, действием, внешним видом, поступком соответствовать требованиям профессиональной этики.
3. В случае если просьбы, советы и предложения не возымеют должного морального воздействия, нарушителю может быть сделано замечание в личной беседе либо публично.
4. Моральное осуждение состоит в публично выраженной оценке действия или поступка сотрудника как несовместимого с требованиями профессиональной этики.
5. За систематическое нарушение работником ИМЦ требований настоящего Кодекса выносится общественное порицание. Общественное порицание заключается в выражении коллективом несогласия с поведением, действием или поступком работника, нарушившего требования профессиональной этики. Данное решение в необходимых случаях доводится до сведения членов коллектива на общем собрании или иным способом.
6. Директор ИМЦ контролирует соблюдение работниками настоящего Кодекса, принимает или предлагает меры морального воздействия к нарушителям его положений.
7. Соблюдение требований настоящего Кодекса является одним из критериев нравственной зрелости работника образования и учитывается при оценке его деловой репутации.

8. Кодекс является одним из первых документов, с которым каждый вновь принятый работник начинает знакомство с ИМЦ. Только при совпадении социальной ориентации, склонностей и интересов работника с целями и задачами ИМЦ возможен прочный и эффективный трудовой союз.

