

УТВЕРЖДАЮ:

Директор БУ ДО города Омска
«СДЮСАШОР А.В. Кожевникова»



Д.А. Бернатовичюс
Приказ № 152-о/д от « 29 » ноября 2017 г.

КОДЕКС

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска
«Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа
олимпийского резерва А.В. Кожевникова»
(БУ ДО города Омска «СДЮСАШОР А.В. Кожевникова»)

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа олимпийского резерва А.В. Кожевникова» (БУ ДО города Омска «СДЮСАШОР А.В. Кожевникова») (далее – Кодекс) разработан на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, связанных с реализацией работниками бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Специализированная детско-юношеская спортивная авторская школа олимпийского резерва А.В. Кожевникова» (БУ ДО города Омска «СДЮСАШОР А.В. Кожевникова») (далее - Учреждение), основных направлений государственной политики в сфере дополнительного образования, 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 занимающихся (обучающихся) (педагогические работники) и (или) организации образовательной деятельности (административно - управленческий и прочий персонал), обязан соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

1.4. 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.

1.5. Кодекс является основным документом, регламентирующим отношения участников образовательных отношений в Учреждении (занимающихся (обучающихся) тренеров-преподавателей, администрации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних занимающихся (обучающихся)).

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе дополнительного 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:

работник Учреждения – педагогические работники, административно-управленческий и прочий персонал, которые состоят в трудовых отношениях с Учреждением;

этические нормы – это сложившаяся система норм поведения и обычаяй делового оборота, не основанная на законодательстве и формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников корпоративных отношений;

правовые нормы – это общеобязательное, формально определенное правило поведения, гарантированное государством, отражающее уровень свободы граждан и организаций, выступающее регулятором общественных отношений;

нравственные нормы – это совокупность всех типов взаимоотношений между людьми, возникающими в процессе совместного времяпрепровождения;

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

кодекс профессиональной этики работников Учреждения – свод норм подобающего 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;

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;

- содействие укреплению авторитета педагогических работников, административно-управленческого и прочего персонала;

- 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 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 занимающихся (обучающихся) 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 дополнительного 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 занимающимся (обучающимся), 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, исключающую 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 своей деятельности;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность муниципальных органов, организаций, должностных лиц, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- 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. Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы Учреждения.

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

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

- 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.

3.6. При выполнении трудовых обязанностей работник не должен допускать:

- 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 работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- пренебрежительных отзывов о деятельности своего Учреждения;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

3.7. Работникам следует проявлять корректность, выдержанку, такт и внимательность в обращении, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

3.8. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования грубости, оскорбительных выражений или реплик.

3.9. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде.

4. Обязательства педагогических работников перед занимающимися (обучающимися)

4.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с занимающимися (обучающимися):

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- уважают честь и достоинство занимающегося (обучающегося) и других участников образовательных отношений;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- учитывают особенности психофизического развития занимающихся (обучающихся) и состояние их здоровья;
- развиваются у занимающихся (обучающихся) познавательную активность, самостоятельность, инициативу, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у занимающихся (обучающихся) культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применяют педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- при оценке поведения и достижений занимающихся (обучающихся) стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывают возможности совершенствования, повышают мотивацию;
- проявляют толерантность;
- защищают их интересы и благосостояние и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;
- стремятся стать для них положительным примером;
- применяют свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм и состраданием;
- гарантируют, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический или религиозный инструмент.

5. Обязательства работников перед родителями (законными представителями) несовершеннолетних занимающихся (обучающихся), посетителями, клиентами, контрагентами

5.1. Работники в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних занимающихся (обучающихся), посетителями, клиентами, контрагентами Учреждения должны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;
- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- высказываться в корректной и убедительной форме;

- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

5.2. В процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних занимающихся (обучающихся), посетителями, клиентами, контрагентами Учреждения работники не должны:

- заставлять их необоснованно долго ожидать приема;
- перебивать их в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;

5.3. Рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

5.4. В случае конфликтного поведения, необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить порядок решения вопроса.

5.5. Педагогические работники должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства законных представителей занимающихся (обучающихся) в вопросы, которые по своему характеру входят в их круг профессиональных обязанностей.

5.6. Педагогические работники не должны переносить свое отношение к родителям (законным представителям) несовершеннолетних занимающихся (обучающихся) на оценку личности и достижений их детей.

6. Обязательства работников перед коллегами

6.1. Работники в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения;
- готовы предложить совет и помочь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути;
- помогают им в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами Учреждения.

6.2. В процессе взаимодействия с коллегами работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;
- обсуждения их недостатков и личной жизни.

7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

7.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления Учреждения, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, и (или) конфликтной комиссией, апелляционной комиссией по регулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.2. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.



**КОДЕКС
ОБРАЗОВАНИЯ
И СЛУЖБЕННОГО ПОЗИЦИОННОГО РАБОТНИКА
УЧРЕДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕДЛЕНИЯ ГОРОДА ОМСКА
ОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**
(бывшего Университета А.В. Константинова)

(далее – Учредитель)

7.3. Кодекс определяет общий порядок служебного профориентации работников образовательного учреждения и подчиненных ему образовательных учреждений Омского государственного университета – филиала – филиала – филиала – филиала – филиала Авиационного института А.В. Константинова (бывшего Университета А.В. Константинова) (далее – Авиаколледж) разработан в соответствии с:

– Конституцией Российской Федерации; – Законом Российской Федерации

– Фундаментальным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Указом Президента Российской Федерации от 29 мая 2012 г. № 597 «О моратории на создание государственных образовательных стандартов»;

– Положением о библиотечной политике Авиационного института А.В. Константинова (бывшего Университета А.В. Константинова) (далее – Учредитель), основных направлений государственной политики в сфере дополнительного образования – при исполнении своих должностных обязанностей на занимаемой им должности.

7.4. Работник, который состоит в трудовых отношениях с Учредителем и выполняет обязанности по обучению, воспитанию физкультурника (обучаемого) (педагогические задачники) в (или) организует организованной деятельности (формы обучения – учащиеся) в другой цели (цели) образовательной деятельности Кодекса своей должности.

7.5. Важнейшие задачи диктуют принятие этой необходимости норм для соблюдения работниками Кодекса, в каждой учреждении образовательных структур и