Приложение № 2 к приказу
№ 78/од от «21» октября 2015г.
«Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников
ГБПОУ «Колледж олимпийского резерва Пермского края»

КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ «КОЛЛЕДЖ ОЛИМПИСКОГО РЕЗЕРВА ПЕРМСКОГО КРАЯ»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБПОУ «КОРПК» (далее – Кодекс) разработан в целях создания корпоративной культуры в образовательном учреждении, улучшения имиджа образовательного учреждения, оптимизации взаимодействия участников образовательного учреждения – обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, педагогических работников, сотрудников колледжа, представителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Участники образовательных отношений).

1.2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым работники образовательного учреждения (далее – работники) укрепляют высокую репутацию образовательного учреждения, поддерживают ее авторитет и продолжают традиции предшествующих поколений работников и обучающихся.

1.3. Основу норм Кодекса составляют принципы человечности, справедливости, профессионализма, ответственности, терпимости, демократичности, партнерства и солидарности

1.4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности Участников образовательных отношений, которые основаны на уважительном, вежливом и заботливом отношении друг к другу и к окружающим, ответственности за деятельность образовательного учреждения.

1.5. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между Участниками образовательных отношений;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на взаимном доверии, ответственности и справедливости.

1.6. Кодекс закрепляет основные нормы этики, которые устанавливаются на основании норм культуры, традиций российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

1.7. Кодекс определяет социальные нормы поведения работников, которых они придерживается в образовательном учреждении в течение всего учебного процесса, а также во время проведений культурно-спортивных и других мероприятий.

1.8. Нормами Кодекса руководствуются все работники образовательного учреждения.

1.9. Образовательное учреждение создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.10. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества, их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные нормы Кодекса

2.1. Нормы профессиональной этики педагогического работника

2.1.1. Профессиональная этика педагогического работника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении педагогическим работником своих профессиональных обязанностей.

2.1.2. Педагогический работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию, для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Педагогический работник занимается самообразованием, повышением профессиональной квалификации и поиском наилучших методов работы с обучающимися.

2.1.4. Педагогический работник несет ответственность за качество и результаты своей профессиональной деятельности – обучение и воспитание подрастающего поколения.

2.1.5. Педагогический работник несет ответственность за физическую, интеллектуальную, эмоциональную и духовную защиту обучающихся.

2.1.6. Педагогический работник несет ответственность за порученные ему функции и доверенные ресурсы.

2.1.7. Педагогический работник своим поведением поддерживает и защищает профессиональную честь и достоинство российского педагога.

2.1.8. Педагогический работник передает обучающимся национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает участие в процессе культурного развития общества.

2.1.9. Педагогический работник в общении с обучающимися уважителен, вежлив и корректен, знает и соблюдает нормы этикета.

2.1.10. Педагогический работник воспитывает обучающихся на своем положительном примере.

2.1.11. Авторитет педагогического работника основывается на профессиональной компетенции, справедливости, такте, умении заботиться об обучающихся.

2.1.12. Педагогический работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен ронять престиж профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.1.13. Злоупотребление алкоголем и употребление психотропных веществ несовместимо с профессией педагогического работника.

2.1.14. Педагогический работник дорожит своей репутацией.

2.1.15. Педагогический работник строго соблюдает законодательство Российской Федерации, понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль.

2.1.16. Педагогический работник при оценке поведения и достижений обучающихся стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения, стремится к объективности и справедливости.

2.1.17. Педагогический работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, педагогический работник немедленно исправляет свою ошибку.

2.1.18. При отборе и передаче информации обучающимся педагогический работник соблюдает принципы законности и объективности. Тенденциозное искажение информации или изменение авторства недопустимо.

2.2 Нормы общения работников с обучающимися

2.2.1. Работник образовательного учреждения выбирает:

- стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении;

- методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

2.2.2. Работник требователен по отношению к обучающимся на позитивных принципах и обосновано.

2.2.3. Работник не должен терять чувства меры и самообладания при общении с обучающимися.

2.2.4. Работник постоянно заботится о культуре речи при общении с обучающимися, в его речи нет вульгаризмов, грубых и оскорбительных выражений.

2.2.5. Работник соблюдает дискретность, не сообщает другим лицам доверенную лично ему обучающимися информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.6. Работник не может требовать от обучающихся вознаграждения за свою работу.

2.2.7. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся, он не имеет права навязывать обучающимся свои взгляды.

2.3. Нормы общения между работниками

2.3.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

2.3.2. Работники избегают конфликтов во взаимоотношениях, в случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.3.3. Правом и обязанностью работника является объективная оценка деятельности коллег и администрации образовательного учреждения.

2.3.4. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации образовательного учреждения, не должна унижать подвергаемое критике лицо, она должна быть обоснованной и тактичной.

2.3.5. Работники не скрывают ошибки и проступки друг друга.

2.4. Нормы общения работников с родителями (законными представителями) обучающихся

2.4.1. Педагогический работник консультирует родителей (законных представителей) по проблемам обучения и воспитания, способствует смягчению конфликтных ситуаций, возникающих между родителями (законными представителями) и обучающимися.

2.4.2. Педагогический работник не разглашает высказанное обучающимися мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) – о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия довершившего педагогическому работнику мнение лица.

2.4.3. Отношения работников с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

2.4.4. На отношения работников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями).

2.5. Нормы соблюдения личных интересов работников

2.5.1. Работник объективен и бескорыстен.

2.5.2. При участии в принятии коллегиального решения в случае возможной личной заинтересованности и невозможности сохранения беспристрастности работник сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

2.5.3. Работник не может представлять образовательное учреждение в судебном споре с другой образовательной или иной организацией, предприятием или физическими лицами в случае, если по данному делу его связывают какие-либо частные интересы, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности работник должен уведомить организации и лица, рассматривающие данное дело.

2.6. Нормы служебного поведения работников

2.6.1. В служебном поведении работник воздерживается от:

- 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.

2.6.2. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательному учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.6.3. В целях противодействия коррупции работнику 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;

- не допускать коррупционно-опасного поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение.

2.6.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.6.5. Работник, 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.