


**Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
нетиповое образовательное учреждение  
«Центр регионального и международного сотрудничества»**

**ПРИНЯТО**

общим собранием работников  
СПб ГБНОУ «Центр регионального  
и международного сотрудничества»  
Протокол № 02 от 30.08. 2018г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
СПб ГБНОУ «Центр регионального  
и международного сотрудничества»  
от 30.08.18 г. № 24/7

Директор СПб ГБНОУ  
«Центр регионального  
и международного сотрудничества»  
  
М.П. Рохманийко



**КОДЕКС  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ (СЛУШАТЕЛЕЙ)**

Санкт-Петербург  
2018

## **1. Общие положения**

1.1. Данный кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Центр регионального и международного сотрудничества» (далее Центр) - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в Центре, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

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

1.4. Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Центра, поддерживая его авторитет и традиции.

1.5. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся (слушателей), педагогов и сотрудников Центра, которые включают в себя уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Центра.

1.6. Центр создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.7. Гражданин, поступающий на работу в Центр (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает его в процессе своей деятельности.

1.8. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как работников Центра.

1.9. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебного процесса (обучающихся (слушателей), педагогов), работников Центра. Содержание Кодекса доводится до сведения работников Центра на Общем собрании, на котором и принимается Кодекс. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

1.10. Нормами Кодекса руководствуются все работники Центра без исключения.

1.11. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые: регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками Центра и общественности; защищают их человеческую ценность и достоинство; поддерживают качество профессиональной деятельности работников Центра и честь их профессии; создают культуру Центра, основанную на доверии, ответственности и справедливости; оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

## **2. Цель Кодекса**

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника Центра. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником Центра своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

## 2.2 Кодекс:

- служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников Центра, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник Центра сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Центре благоприятной и безопасной обстановки.

2.3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

## 3. Основные принципы служебного поведения работников и обучающихся (слушателей) Центра

3.1. Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав 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 представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников образовательной организации;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику образовательного учреждения;
- исключать действия связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику образовательного учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;
- 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;

- 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 образовательного учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные в образовательном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

#### **4. Соблюдение законности**

4.1. Работник и обучающийся (слушатель) Центра обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.

4.2. Работник и обучающийся (слушатель) Центра в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3. Работник и обучающийся (слушатель) Центра обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов» (далее Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

#### **5. Требования к антикоррупционному поведению работников и обучающихся (слушателей) Центра**

5.1. Работник и обучающийся (слушатель) Центра при исполнении им должностных и функциональных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. Работнику и обучающемуся (слушателю) Центра запрещается получать в связи с исполнением должностных и функциональных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

#### **6. Обращение со служебной информацией**

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

6.2. Работник Центра 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.

6.3. Работник Центра имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.4. При отборе и передаче информации об обучающемся (слушателе) работник Центра соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.5. Работник Центра 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.

6.7. Сотрудник Центра не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Центра**

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

7.2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

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

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

7.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, 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.

7.5. 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.

7.6. Работник не может представлять Центр 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 Центра и лицам, рассматривающим данное дело.

## **8. Служебное общение**

8.1. В общении работникам Центра необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

8.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника Центра 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;

- навязчивое внимание, пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3. Работники Центра 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 общественностью, коллегами и обучающимися (слушателями) Центра.

8.4. Работники Центра сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися (слушателями), основанный на взаимном уважении.

8.5. В первую очередь, работник должен быть требователен к себе. Требовательность работника по отношению к обучающемуся (слушателю) Центра позитивна, является стержнем профессиональной этики работника и основой его саморазвития. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

8.7. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным к обучающимся (слушателям) Центра. Приняв необоснованно принижающие оценочные решения, работник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

8.8. Работник постоянно работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

8.9. Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать обучающихся (слушателей), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

8.10. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся (слушателей). Он не имеет право навязывать обучающимся (слушателям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

8.11. Общение между работниками:

- 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 (слушателей) или других лиц.

- Работник всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

- 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 этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересом просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации директору Центра или нет, так же директор Центра может направить жалобу работника в комиссию по этике.

- Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работников Центра за пределами образовательного учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных

заседаниях, мастер-классах, который работник вправе проводить, участвовать за пределами Центра.

- Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации Центра 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.

- Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

#### 8.12. Взаимоотношения с администрацией:

- Центр базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Центра делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

- В Центре соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместители директора и Комиссия.

- Администрация Центра терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

- Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. 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.

- Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

- Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Центра. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

- Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают Центру выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия имеет право созыва «экстренного Общего собрания, Педагогического совета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За руководителем Центра остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Общему совету, Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Общего совета, Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

- Работники Центра 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 этике.

- В случае выявления преступной деятельности работника(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор Центра должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

## **9. Личность работника**

9.1. Профессиональная этика работника Центра требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

9.2. Работник Центра требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

9.3. Для работника Центра необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

9.4. Работник Центра дорожит своей репутацией.

9.5. Внешний вид работника Центра при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению работников Центра и обучающихся (слушателей) к образовательным учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## **10. Основные нормы**

10.1. За нарушение положений Кодекса работник Центра несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работником Центра норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

10.2. Работник Центра несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

10.3. Центр имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Работник Центра является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника Центра не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

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