

КОДЕКС
профессиональной этики и поведения
работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города
Москвы дополнительного профессионального образования Центр
профессиональных квалификаций и содействия трудоустройству «Профессионал»
(ГБОУ ДПО Центр «Профессионал»)

I. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики и поведения работников ГБОУ ДПО Центр «Профессионал» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, рекомендациями Международной федерации социальных работников, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил профессионального поведения, которыми должны руководствоваться работники ГБОУ ДПО Центр «Профессионал» (далее – работники), независимо от занимаемой должности.

3. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики и основные правила профессионального поведения работников, в том числе в отношениях с обучающимися (слушателями) и исполнителями по договорам возмездного оказания образовательных услуг (далее – граждане).

4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в ГБОУ ДПО Центр «Профессионал» (далее – Учреждение), обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

5. Каждый работник должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил профессионального поведения работников для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников, а также содействие укреплению авторитета работника.

7. Знание и соблюдение работником Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и профессионального поведения.

II. Основные принципы и правила профессионального поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам

8. Основные принципы профессионального поведения работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения и работника;

в) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам граждан влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

г) обеспечивать безопасность оказываемых услуг для жизни и здоровья граждан;

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

е) соблюдать нормы профессиональной этики, правила делового поведения и общения, а также соблюдать общепризнанные нормы поведения и внешнего вида при осуществлении профессиональной деятельности;

ж) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

з) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

и) защищать и поддерживать человеческое достоинство граждан и коллег, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

к) уважать права граждан, обеспечить им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного гражданина, в конкретной ситуации;

л) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность Учреждения и работника;

м) не допускать возникновения конфликта интересов и принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по их недопущению и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

н) стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

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

п) нести персональную ответственность за результаты своей деятельности;

10. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и города Москвы по вопросам социального обслуживания и образования, Устав Учреждения, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие локальные нормативные акты Учреждения.

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

12. Работники несут ответственность перед клиентами и перед обществом за результаты своей деятельности.

13. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

14. Работники обязаны соблюдать конфиденциальность в отношении информации, ставшей им известной в ходе исполнения должностных обязанностей.

15. Работники должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

16. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам структурных подразделений, должны принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

17. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам структурных подразделений, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила профессионального

поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

III. Требования к антикоррупционному поведению работников

18. 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).

19. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

20. При исполнении должностных обязанностей работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

IV. Этические правила профессионального поведения работников

21. В профессиональном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений 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.

22. В профессиональном поведении работника недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) избегать публичного проявления вредных привычек и поведения, которые могут оскорблять человеческое достоинство, в том числе исполнение профессиональных обязанностей в состоянии алкогольного или иного токсического опьянения, под воздействием психотропных препаратов;

д) курение в служебных помещениях, во время рабочих совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

23. Работники призваны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

24. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

25. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к самому работнику и Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

V. Ответственность за нарушение Кодекса

26. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

27. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

28. При нарушении работником положений Кодекса, Учреждением может быть создана комиссия, на заседании которой могут рассматриваться такие нарушения. Заключение комиссии о нарушении работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника, а также при наложении дисциплинарных взысканий.