

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Ростовской области
центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей,

«Ростовский центр помощи детям № 7»
(ГКУСО РО Ростовский центр помощи детям № 7)


344095, г. Ростов-на-Дону, ул. Вятская 37/4
тел/факс: 252-69-23, тел: 252-76-70,

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом ГКУСО РО
Ростовского центра помощи детям № 7
Протокол № 9 от 22.11.22

УТВЕРЖДАЮ:

ВрИО директора ГКУСО РО Ростовского
центра помощи № 7


А.С. Костина
Приказ от 24.11.22 № 242

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики работников
Государственного казенного учреждения социального
обслуживания Ростовской области
Центра помощи детям, оставшимся без попечения
родителей, «Ростовский центр помощи детям № 7»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию". Письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 "О примерном положении о нормах профессиональной этики работников"

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики работников ГКУСО РО Ростовского центра помощи детям №7 (далее - Учреждение), которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности всем работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

2. Цели и задачи Положения

2.1. Настоящее Положение служит следующим целям:

- повышения доверия граждан к Учреждению;
- содействия укреплению авторитета и имиджа Учреждения;
- регулирования профессионально-этических проблем во взаимоотношениях работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- формирования высоконравственной личности работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали;
- создания и укрепления корпоративной культуры в Учреждении;
- обеспечения единых подходов к нормам поведения работников, формированию в процессе работы этических отношений и этического сознания работников;
- защиты человеческих ценностей и достоинства как воспитанников, так и работников;
- создания и обеспечения условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышения социальной значимости, престижа труда;
- создание и обеспечение в Учреждении комфортных условий работы и комфортных условий проживания воспитанников, соответствующих целям деятельности Учреждения.

2.2. Знание и соблюдение норм настоящего Положения является нравственным долгом каждого работника Учреждения и обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности.

2.3. Каждому работнику следует принимать все необходимые меры для соблюдения Положения, а каждый участник образовательных и воспитательных отношений вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Работник, осуществляющий деятельность или поступающий на работу в Учреждение, вправе, изучив содержание настоящего Положения, принять для себя его нормы или отказаться от деятельности в данном Учреждении.

3. Нормы профессиональной этики работников

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

- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных и воспитательных отношений;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению

- должностных обязанностей;
- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к воспитанникам и коллегам;
 - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между воспитанниками;
 - соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
 - придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной и воспитательной программы;
 - воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
 - избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации работника и (или) Учреждению;
 - придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на Учреждение социальных функций;
 - принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
 - быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию;
 - обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;
 - не терять чувство меры и самообладания;
 - соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;
 - постоянно стремиться к эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;
 - поддерживать порядок на рабочем месте;
 - соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде;
 - стремиться к тому, чтобы их поведение не давало оснований для общественного (морального) осуждения.

3.2. Важным показателем профессионализма работников Учреждения является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

3.3. В процессе своей профессиональной деятельности работники Учреждения

обязаны воздерживаться от:

- 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 или проведения сравнения его с другими учреждениями;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных, национальных групп или конфессий;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

3.4. Работники в процессе взаимодействия с воспитанниками:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют в детях развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений воспитанников, стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию развития и обучения;
- проявляют толерантность;
- защищают их интересы и благосостояние и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и/или психологического насилия;
- принимают всевозможные меры, чтобы уберечь их от сексуального домогательства и/или насилия;
- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;
- прививают им ценности, созвучные с международными стандартами прав человека;
- стремятся стать для них наставником и положительным примером;
- гарантируют, что доверительные отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический или религиозный инструмент.

3.5. В процессе взаимодействия с воспитанниками работники обязаны воздерживаться от:

- нарушения личных границ воспитанников (наставничество/родительство);

- навязывания им своих личных взглядов, убеждений и предпочтений;
- оценки их личности и личности их близких;
- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;
- предвзятой и необъективной оценки действий близких несовершеннолетних, в т.ч. родителей, лишенных родительских прав;
- отказа от объяснения сложных явлений, ссылаясь на личностные и психологические недостатки воспитанников, а также из-за отсутствия времени для объяснения;
- проводить во время образовательного и воспитательного процесса явную политическую или религиозную агитацию;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- курить в помещениях и на территории учреждения.

3.6. Работники в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения;
- готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути;
- оказывают содействие вновь принятым в Учреждение коллегам в налаживании конструктивных отношений с воспитанниками, поддерживают их авторитет перед воспитанниками;
- осуществляют обмен опытом и прогрессивными методиками воспитания и обучения воспитанников.

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

- перекладывания своей ответственности на коллег;
- негативного обсуждения и необоснованной критики законных требований и указаний руководства Учреждения
- пренебрежительных отзывов о работе других работников или проведения сравнения их работы со своей;
- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их недостатков и личной жизни.

3.8. Обязательства работников перед администрацией учреждения:

- работники выполняют указания администрации, активно участвуют в жизнедеятельности учреждения;
- в процессе взаимодействия с администрацией работники обязаны соблюдать культуру поведения и деловой этикет;
- не допускается игнорирования требований администрации по исполнению своих должностных обязанностей, а также по выполнению функций и задач учреждения;

3.9. Обязательства администрации учреждения перед работниками:

- быть для работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально - психологического климата.
- делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника.
- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь

- и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;

3.10. Работникам необходимо принимать необходимые меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

3.11. Во время исполнения должностных обязанностей и при участии в любых официальных мероприятиях, поездках, не допускается использование средств мобильной связи, планшетов, аппаратов фото- и видео-съемки, диктофонов и иных технических средств для осуществления фото- видео- съемки воспитанников, работников и учреждения, а также аудиозаписи без предварительного согласования с руководством Учреждения.

3.12. Во время исполнения должностных обязанностей и при участии в любых официальных мероприятиях, поездках не допускается проведение работниками телефонных переговоров и переписки в мессенджерах по личным вопросам, и вопросам, не связанным с непосредственным исполнением функций.

3.13. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между работниками, приоритетным является учет прав и интересов воспитанников и учреждения в целом.

4. Реализация права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников

4.1. Учреждение стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

4.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики работников, установленных разделом 3 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных и воспитательных отношений.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

4.3. Работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных и воспитательных отношений.

4.4. В случае несогласия работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных и воспитательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных и воспитательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных и воспитательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных и воспитательных отношений он имеет право обратиться в суд.

5. Ответственность за нарушение настоящего Положения

5.1. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.