

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ"
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОСЛЕВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ "РАЗВИТИЕ"**

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ДПО МЦ "РАЗВИТИЕ"

Э.Р. Григорян

«04» марта 2019 г.



**Этический кодекс работников
АНО ДПО «Межрегиональный центр профессиональной послевузовской
подготовки и повышения квалификации специалистов «Развитие»»**

г. Пятигорск, 20 19 г.

1. Общие положения

1.1. Этический кодекс работников автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования "Межрегиональный центр профессиональной послевузовской подготовки и повышения квалификации специалистов "Развитие" (далее - Кодекс) разработан с целью сохранения сложившихся в автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования "Межрегиональный центр профессиональной послевузовской подготовки и повышения квалификации специалистов "Развитие" (далее – АНО ДПО МЦ «Развитие») традиций и обычаев, а также с целью формирования у работников единого представления о нормах и ценностях, принятых в АНО ДПО МЦ «Развитие», и внедрения их в повседневную деятельность для успешного осуществления уставной деятельности.

1.2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Международным кодексом поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996г.), Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом АНО ДПО МЦ «Развитие» и иными локальными нормативными актами АНО ДПО МЦ «Развитие».

1.3. Настоящий Кодекс устанавливает обязательные для каждого работника АНО ДПО МЦ «Развитие» нормы и правила поведения при исполнении должностных обязанностей, распространяемые на всех членов коллектива Организации независимо от занимаемой должности, статуса и местопребывания – как внутри, так и вне Организации, а также определяет принципы взаимоотношений с юридическими и физическими лицами.

1.4. С учетом Устава АНО ДПО МЦ «Развитие» в Кодекс могут вноситься изменения и дополнения.

1.5. Кодекс един для всего коллектива Организации и его филиалов.

Администрация и работники Организации добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового поведения, установленных в настоящем Кодексе.

2. Основные понятия и определения

2.1. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Кодексе:

- 1) Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с АНО ДПО МЦ «Развитие» (профессорско-преподавательский состав, научные работники, педагогические работники);
- 2) Педагогические работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с АНО ДПО МЦ «Развитие» и выполняющие обязанности

по обучению обучающихся; по организации образовательной деятельности.

- 3) Этические нормы поведения – это сложившаяся система норм поведения и обычаев делового оборота, не основанная на законодательстве и формирующая позитивные ожидания в отношении поведения участников межличностных, деловых отношений.
- 4) Деловое общение – вид общения, которое подчинено решению определенной задачи (производственной, научной, коммерческой и т. д.) исходя из общих интересов и целей коммуникантов.
- 5) Некорректное поведение подразумевает: замечания оскорбительного характера в адрес коллег, обучающихся, работников сторонних организаций; использование ненормативной лексики в разговоре; грубость, превышение полномочий, навязчивое поведение; нетактичные жесты относительно окружающих.
- 6) Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование работником своего должностного положения вопреки законным интересам Организации, общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды работнику другими физическими лицами.
- 7) Коррупционное поведение – это поведение работника, направленное на получение личной выгоды путем злоупотребления служебным положением.
- 8) Коррупционное давление – это совокупность социальных и психологических факторов воздействия на должностное лицо, приводящих к ситуации выбора между злоупотреблением работником полномочиями для получения личной выгоды или отказу от него.
- 9) Антикоррупционная устойчивость – это системное свойство личности, проявляющееся в способности противостоять коррупционному давлению и осуществлять выбор между криминальным и законопослушным поведением в пользу последнего.

3. Цели и задачи Кодекса

3.1. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников АНО ДПО МЦ «Развитие» при выполнении ими трудовых обязанностей, содействие укреплению авторитета и деловой репутации Организации.

3.2. Задачами кодекса являются:

– содействие достижению основных целей и задач развития Организации;

- формирование у работников Организации единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- устранение причин и условий, порождающих коррупцию, формирование в коллективе нетерпимого отношения к проявлениям коррупции;
- реализация в университете принципов равенства и социальной справедливости.

4. Базовые принципы этики Работников

4.1. Работники АНО ДПО МЦ «Развитие» в своей деятельности руководствуются следующими этическими принципами:

Законности – соблюдать требования законодательства Российской Федерации, настоящего Кодекса, Устава АНО ДПО МЦ «Развитие» и локальных актов АНО ДПО МЦ «Развитие» при выполнении своих трудовых обязанностей, быть нетерпимым к проявлениям коррупции;

Профессиональной компетентности – исполнять свои трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, обеспечивать эффективную работу АНО ДПО МЦ «Развитие» для достижения образовательных, научных и других целей, определенных Уставом АНО ДПО МЦ «Развитие»;

Взаимного уважения – содействовать созданию атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества в коллективе, быть честным, порядочным, доброжелательным, вежливым и внимательным к людям, корректным и добросовестным при осуществлении своей профессиональной деятельности, быть терпимым к мнению других людей, избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб деловой репутации АНО ДПО МЦ «Развитие»;

4.2. Взаимодействие работников Организации строится на основе уважения личности и нацеленности на результат, с тем, чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для профессионального и личного развития, поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

4.3. Работники АНО ДПО МЦ «Развитие» не допускают любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

4.4. Работники Организации стремятся проявлять терпимость 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 обучающихся.

4.5. При выполнении трудовых обязанностей работники Организации исходят из того, 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.

4.6. Работники Организации ценят и поддерживают:

- пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств перед Организацией и коллегами по работе, самодисциплину, организованность и умение работать на результат;
- рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег по работе, а также имущества Организации;
- стремление к здоровому образу жизни и уважение семейных ценностей.

4.7. Работники Организации содействуют укреплению репутации и повышению имиджа АНО ДПО МЦ «Развитие», не распространяют заведомо ложные сведения, подрывающие авторитет и репутацию АНО ДПО МЦ «Развитие», воздерживаются от действий, которые могут нанести ущерб чести, достоинству и деловой репутации как Организации, так и его работников.

4.8. Работники Организации в своей деятельности исключают действия, препятствующие добросовестному исполнению трудовых обязанностей, и связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов.

Работники Организации призваны не допускать совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения.

4.9. Работники АНО ДПО МЦ «Развитие» содействуют установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата, противодействуют коррупционному давлению.

4.10. Помимо следования вышеупомянутым нормам и ценностям, педагогические работники Организации, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязуются:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- воздерживаться от навязывания обучающимся своих взглядов, убеждений, предпочтений;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации Организации или авторитету работника.

- в процессе обучения и воспитания не использовать различного рода средства воздействия на личность (гипноз, кодирование, программирование ит.п.), которые противоречили бы общепринятым морально-нравственным нормам и нарушали бы интересы личности;
- не допускать прямых или косвенных высказываний, либо иных действий в отношении обучающихся, которые могут быть расценены ими как обещание выставления оценки или сдачи зачета в обмен на какие-либо материальные блага либо услуги; обосновывать выставленную оценку по просьбе обучающегося.

5. Правила служебного поведения работников Организации

5.1. Для поддержания в Организации комфортной рабочей обстановки, а также во избежание трудностей и конфликтных ситуаций, возникающих при использовании различных моделей и норм рабочих взаимоотношений, каждый работник Организации должен соблюдать единые правила делового общения, а именно:

- работники обращаются друг к другу на «Вы» и по имени-отчеству, если иное не оговорено при личном общении сторон;

- работники всегда вежливы и дружелюбны, не допускают некорректного поведения;

- при возникновении конфликтных ситуаций стороны разрешают противоречия спокойно и конструктивно, всегда уважительно относятся к оппонентам;

- во время внеучебных мероприятий работники проявляют уважительное отношение к организаторам и участникам, соблюдая порядок и тишину, место проведения мероприятия покидают в исключительных случаях только в паузах между выступлениями.

5.2. Работники Организации при встрече обязательно приветствуют друг друга. При этом соблюдаются общепринятые нормы этикета: младшие по возрасту или должности приветствуют старших, мужчины – женщин, уступая право прохода и движения.

5.3. В случае наличия у работника АНО ДПО МЦ «Развитие» звания доцента или профессора при общении к нему в официальной обстановке, а также при упоминании его фамилии в документах Организации обязательно указывается ученое звание.

5.4. Работники Организации не вправе осуществлять в рабочее время политическую, религиозную деятельность. Работники Организации, принимающие участие в политической и религиозной деятельности, могут выступать в указанных сферах деятельности только от своего имени, а не в качестве представителей Организации.

5.5. Участие работника Организации в общественной деятельности возможно при условии, что такая деятельность не наносит ущерба репутации Организации и не вызывает сомнений в профессионализме работника.

5.6. В Организации приветствуются следующие правила пользования телефонами:

- во время официальных мероприятий звуковые сигналы мобильных средств связи работников Организации должны быть отключены;
- педагогические работники отключают или переводят в беззвучный режим мобильные средства связи во время занятий.

5.7. В процессе общения по электронной почте работники Организации соблюдают следующие правила:

- отвечать на входящую корреспонденцию в установленные в обращении сроки;
- начинать письмо с приветствия;
- использовать деловую лексику, избегать грамматических, стилистических и пунктуационных ошибок;
- завершать письмо подписью с указанием фамилии, имени, отчества, должности и названия Организации, необходимой контактной информацией.

5.8. Работники АНО ДПО МЦ «Развитие» обмениваются опытом и информацией между коллегами, оказывают помощь друг другу.

5.9. Работники Организации оказывают поддержку и помощь молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

5.10. На территории и в зданиях Организации запрещается курение. Запрет распространяется на всех членов коллектива Организации без исключения.

5.11. Работники Организации придерживаются делового стиля в одежде. В стиле одежды работников Организации должны быть аккуратность и сдержанность. Мужчины не должны находиться в помещениях в головных уборах.