**Российская Федерация**

**Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация**

**«Учебный центр «Автокадры»**

248000, г. Калуга, ул. Достоевского, 41



**Утверждено**

**Приказом № 24 от « 11 » апреля 2017 года.**

**Директор АНПОО**

**«Учебный центр «Автокадры»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ В.Н. Авдеев**

**Кодекс**

**деловой этики и служебного**

**поведения работников**

**АНПОО «Учебный центр «Автокадры»**

1.Общие положения

1.1. Кодекс деловой этики и служебного поведения АНПОО «Учебный центр «Автокадры»  (далее по тексту АНПОО), устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников организации, определяет правила взаимоотношений внутри организации, а также взаимоотношений с органами власти, юридическими и физическими лицами (обучающимися).

1.2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения

работников АНПОО для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника АНПОО.

1.3. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей организации.

1.4. Настоящий кодекс составлен на основании следующих нормативных актов: ст .21 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197- ФЗ (ред. от 29.12.2012), Федерального закона от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности , и иных лиц их доходами», вступившими в силу с 01.01.2013, ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции» .

1.5. Миссия АНПОО заключается в объединении усилий всех сотрудников АНПОО для создания условий в соответствии с действующим законодательством РФ для получения обучающимися платных образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования.

1.6. К ценностям организации относятся:

**открытость, поддержка и сотрудничество АНПОО –**это открытая система тесного взаимодействия всех членов коллектива, обучающихся, основанная на грамотном подходе к своей деятельности педагогов, мастеров производственного обучения, стремящихся к преобразованию, улучшению образовательного процесса.

Работники организации, педагоги, мастера производственного обучения делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер.

Работники организации открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов и мастеров производственного обучения корректны и носят оптимистичный, позитивный

характер.

Для работников АНПОО характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

Коллектив АНПОО – это корпорация грамотных, бескорыстных, добрых, общительных, умных работников.

**Инновационность:**

Работники организации стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность.

**Индивидуализация:**

Работники организации признают что, каждый обучающийся – личность, которая требует грамотного подхода, создания условий для лучшего усваивания программ обучения, формирования внешней и внутренней свободы;

**Преемственность:**

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с обучающимися согласуются между преподавателями и специалистами организации.

Традиции и стили грамотного общественного поведения являются для нас равноценными и уникальными, накопленный опыт используется для обогащения практики образовательного процесса.

В организации проявляется уважение к ветеранам педагогического труда.

**Здоровье**

Здоровье - это не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие.

Здоровье – мы понимаем как, гармонию психического, физического и эмоционального состояния человека. Коллектив АНПОО стремится, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого участника образовательного процесса. Это обеспечивается здоровье сберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

**Профессионализм и высокое качество образовательных услуг:**

Работники организации (педагоги, мастера производственного обучения) нашего АНПОО стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенции в разных формах.

Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, правилах внутреннего распорядка и других внутренних документах учреждения.

Действие настоящего Кодекса распространяется на всех работников организации.

Работники организации в своей деятельности должны быть добропорядочны и честны, обязаны соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами учреждения, а также являющиеся общепринятыми.

2.Взаимоотношения сотрудников в организации:

не принимать никаких серьезных решений без широкого предварительного обсуждения. Сотрудники АНПОО – основа его репутации, они несут ответственность за то, что говорят и делают. Поэтому они должны сознавать, что любые неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации организации.

Взаимоотношения между сотрудниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- взаимного уважения и взаимопомощи;

- открытости и доброжелательности;

- командной работы и ориентации на сотрудничество.

- динамичности развития организации, каждый день лучше, чем вчера.

Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

2.1. Взаимоотношения между руководителями и подчиненными.

Руководство АНПОО поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнения и настроения сотрудников при решении вопросов управления организацией.

Взаимоотношения руководителей с подчиненными строятся на принципах:

- открытости руководства по отношению к сотрудникам;

- предоставления руководителями равных возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей;

- поддержки инициативности подчиненных;

- понимания специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы;

- непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных.

2.2. Взаимоотношения подчиненных с руководителями строятся на принципах:

- уважения, дисциплины и соблюдения субординации;

- добросовестного выполнения, как своих прямых должностных обязанностей, так и других заданий руководства, не описанных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к сфере и специфике деятельности организации.

2.3. Взаимоотношения с обучающимися и иными лицами (заказчиками):

Во взаимоотношениях с обучающимися, законными представителями обучающихся, заказчиками (представителями юридических лиц) сотрудники должны руководствоваться принципами:

- уважения, доброжелательности и корректности;

- сотрудники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений, выходящих за пределы их компетенции и полномочий, в том числе, во избежание случайного предоставления ложной информации, от консультирования обучающихся (их представителей) и представителей юридических лиц по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

При взаимодействии с обучающимися, их представителями, а так же представителями юридических лиц соблюдать педагогическую этику.

Сотрудники не должны разглашать информацию, которая может нанести им или организации материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение подобной информации предусмотрено законодательством.

3.Поддержание и укрепление имиджа организации.

Для поддержания и укрепления имиджа АНПОО осуществляет следующие основные мероприятия:

- информирование всех работников о миссии организации и его ценностях для обеспечения понимания каждым работником необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значения в реализации миссии организации.

3.1. Повышение престижа профессий работников учреждения через:

- конкурсы педагогического мастерства,

- открытые конференции и семинары для других организаций,

- публикация опыта работы в печатных изданиях;

- использование ИКТ.

3.2. Совершенствование системы поощрений через:

* выплаты стимулирующего характера,
* премирование,
* объявление благодарности,
* награждение почётной грамотой,
* чествование сотрудников в коллективе.

3.3. Сохранение и развитие традиций сотрудничества

между организацией и другими учреждениями через:

- профессиональные конкурсы между учреждениями,

- наставничество,

- проведение корпоративных праздников.

3.4. Популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:

- совместные спортивные мероприятия с сотрудниками,

- участие в районных соревнованиях,

4. Формирование и развитие стиля организации.

Стиль АНПОО формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом стиля является символика организации, используемая для визуального восприятия окружающими:

* эмблема,
* деловой стиль в одежде, который предполагает: аккуратность. Сотрудник АНПОО всегда должен выглядеть аккуратно, одет в чистую, выглаженную, не изношенную одежду, аккуратно причёсан.
* длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья.
* независимо от времени года в организации недопустимо носить пляжную, домашнюю, изношенную, потерявшую форму, грязную обувь.
* помимо этого важнейшим элементом стиля АНПОО является культура речи сотрудников.

4.1. Требования к речи педагога:

правильность – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с обучающимися основные нормы русского языка: орфоэпические нормы(правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов. Точность – соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи.

Логичность – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Чистота – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение не литературной лексики. Решая данную задачу педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов - паразитов, диалектных и жаргонных слов.

Выразительность – особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует более полному осознанию содержания речи, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.

Богатство – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации. Уместность – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладанием чувством стиля.

Поведение сотрудников на рабочем месте является так же одним из важных элементов стиля учреждения. На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории организации строго запрещено принятие спиртных напитков. В учреждении приветствуется здоровый образ жизни!

5. Конфликт интересов

-Сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов организации;

-использование имени организации, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;

-других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для организации

последствиям.

В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, сотрудник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному руководителю.

5.1. Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики:

Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера, не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

Качество реализации Кодекса деловой этики будет обсуждаться в рамках общего собрания коллектива.

5.2. Заключительные положения

Коллектив учреждения утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

Текст настоящего Кодекса размещается на сайте АНПОО «Учебный центр «Автокадры» и должен находиться на информационном стенде в виде отдельного издания.