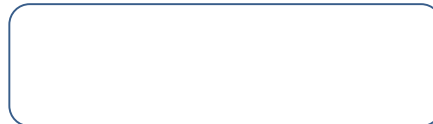


ПРИНЯТО
решением Общего собрания
ППМС-центра «Развитие»
Центрального района
Санкт - Петербурга
Протокол № 1 от 23.12.2024

УТВЕРЖДАЮ
Директор ППМС-центра «Развитие»
Центрального района
Санкт - Петербурга
Т.Б. Федорова
Приказ № 36-ОД от 23.12.2024



Приложение № 3 к «Правилам внутреннего трудового распорядка»

Кодекс этики и служебного поведения работников

«государственного бюджетного учреждения центра психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие»»

Ничего не делается само собой,
без усилий и воли, без жертв и труда...
(А.И. Герцен)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Данный Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в центре, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри центра, совершенствования управленческой структуры, обеспечения устойчивого развития. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники государственных учреждений Санкт-Петербурга и государственных унитарных предприятий Санкт-Петербурга (далее - работники) независимо от замещаемой ими должности.

Этические принципы призваны обеспечить:

- решение профессиональных задач в соответствии с этическими нормами;
- защиту законных прав людей, с которыми специалисты вступают в профессиональное взаимодействие: обучающихся, педагогов, родителей, супервизоров, участников исследований и иных лиц, с которыми работает специалист;
- сохранение доверия между специалистом и клиентом;
- укрепление авторитета психолого-педагогической службы образования (ППМСЦ) среди обучающихся, родителей и педагогической общественности.

Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и обучающимися, а также другими членами сообщества образовательного учреждения;
- защищают человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1. Цель Этического Кодекса специалиста

Целью Этического кодекса является установление основополагающих прав и обязанностей, вытекающих из особенностей профессиональной деятельности специалиста. Кодекс должен служить специалисту ориентиром служебного поведения и построения работы с клиентом, в том числе при разрешении проблемных и конфликтных ситуаций, возникающих в процессе профессиональной деятельности специалиста. Кодекс призван оградить клиентов и общество в целом от нежелательных последствий бесконтрольного и неквалифицированного использования психолого-педагогических знаний, и в то же время защитить специалистов, оказывающих практическую профессиональную помощь детям от дискредитации.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о

возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга.

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

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности государственного учреждения Санкт-Петербурга;

соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

обеспечивать эффективную работу государственного учреждения Санкт-Петербурга; осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности центра, а также полномочий предприятий и учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга и осуществляющих выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд Санкт-Петербурга;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

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

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;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного учреждения Санкт-Петербурга;

не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственного учреждения Санкт-Петербурга, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

соблюдать установленные в государственном учреждении Санкт-Петербурга правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

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

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

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном учреждении Санкт-Петербурга норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

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

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель государственного учреждения Санкт-Петербурга обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

3. Этические правила служебного поведения работников центра

В служебном 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.

В служебном поведении работник воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

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

Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению Санкт-Петербурга, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Источники и принципы педагогической этики работников центра

Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и Конвенции о правах ребенка.

Основу норм педагогической этики работников центра составляют следующие основные принципы: *ответственности, конфиденциальности, компетентности, этической и юридической правомочности, квалифицированной пропаганды психологии, благополучия клиента, профессиональной кооперации, информирования клиента о целях и результатах обследования.* Данные принципы согласуются с профессиональными стандартами, принятыми в международном сообществе.

4.1. Принцип ответственности

1. Специалист осознает свою профессиональную и личную ответственность перед клиентом и обществом за свою профессиональную деятельность. В случаях, если ребенок не достиг 14-летнего возраста, согласие на занятия и иные процедуры должны дать родители или лица, их заменяющие.

2. Проводя исследования, диагностику специалист заботится, прежде всего, о благополучии людей и не использует результаты работы им во вред.

3. Специалист несет ответственность за соблюдение данного Кодекса независимо от того, проводит он работу сам или она идет под его руководством.

4. Специалист несет профессиональную ответственность за собственные высказывания на профессиональные темы, сделанные в средствах массовой информации и в публичных выступлениях.

5. Специалист в публичных выступлениях не имеет права пользоваться непроверенной информацией, вводить людей в заблуждение относительно своего образования и компетентности.

6. Специалист может не информировать клиента об истинных целях процедур только в тех случаях, когда альтернативные пути достижения этих целей невозможны.

7. При принятии решения об оказании помощи недееспособным лицам, несовершеннолетним, лицам, находящимся в остром стрессовом состоянии, больным, диагноз которых известен специалисту, и т.п. специалист несет ответственность за последствия выбранного и использованного им вмешательства.

8. Специалист обязан информировать клиента об иных возможностях получения помощи.

4.2. Принцип конфиденциальности

1. Информация, полученная специалистом в процессе проведения работы, не подлежит сознательному или случайному разглашению, а в ситуации необходимости передачи ее третьим лицам должна быть представлена в форме, исключающей ее использование против интересов клиентов. Для этого вся информация о клиенте регистрируется и хранится с учетом строгой конфиденциальности и защиты персональных данных. Исключение составляют случаи, предусмотренные законом РФ.

2. Лица, получающие помощь в Центре, должны быть осведомлены об объеме и характере информации, которая может быть сообщена другим заинтересованным лицам и (или) учреждениям.

3. Получение помощи обучающимися, воспитанниками, родителями, педагогами должно быть сознательным и добровольным.

4. Если информация, полученная от клиента, запрашивается экспертами (для решения вопроса о компетентности специалиста во время его аттестации), она должна быть предоставлена в форме, исключающей идентификацию личности клиента экспертами.

5. Отчеты о профессиональной деятельности, результаты исследований и публикации должны быть составлены в форме, исключающей идентификацию личности клиента окружающими людьми, не включенными в круг специалистов, работающих с данным клиентом.

6. На присутствие третьих лиц во время диагностики или консультирования необходимо предварительное согласие клиента или лиц, несущих за него ответственность (в случае, если клиент не достиг 14-летнего возраста).

7. Администрация органа управления образованием или образовательного учреждения, по заданию которого проводится обследование, должна быть предупреждена о том, что на нее распространяется обязательство сохранения профессиональной тайны. Сообщая администрации результаты обследования и своего заключения, специалист должен воздерживаться от сообщения сведений, наносящих вред клиенту и не имеющих отношения к образовательной ситуации.

4.3. Принцип компетентности

1. Специалист четко определяет и учитывает границы собственной компетентности (в том числе, собственное психическое и физическое состояние). Психолог не имеет права работать с проблемой клиента, если у него самого имеются схожие нерешенные психологические проблемы.

2. Специалист несет ответственность за выбор процедуры и методов работы с клиентом.

3. В случае осознания собственной некомпетентности в каком-либо вопросе специалист обязан обратиться за помощью к коллегам или направить клиента к другому специалисту.

4.4. Принцип этической и юридической правомочности

1. Специалист планирует и проводит свою работу в соответствии с действующим законодательством и профессиональными требованиями к деятельности.

2. В случае расхождения между нормами данного Кодекса и обязанностями, вменяемыми ему администрацией образовательного учреждения, специалист руководствуется нормами данного Кодекса. Подобные случаи доводятся до сведения администрации учреждения, где работает специалист, и профессиональной общественности. Нормы данного Кодекса распространяются только на профессиональные отношения специалиста с клиентом и другими субъектами образовательного процесса.

3. Специалист может выполнять свои обязанности официального эксперта в соответствии с законом. При этом на него полностью распространяются нормы данного Кодекса.

4. Если этическое нарушение не может быть устранено неформальным путем, специалист может вынести проблему на обсуждение методического объединения (МО), в конфликтных ситуациях - на этическую комиссию регионального научно-методического совета службы образования.

4.5. Принцип квалифицированной пропаганды профессиональных знаний

1. В любых сообщениях, предназначенных для людей, не имеющих профессионального образования, специалист должен избегать избыточной информации, раскрывающей суть профессиональных методов его работы. Подобная информация возможна только в сообщениях для специалистов.

2. Во всех сообщениях специалист должен отражать практические возможности его специальности в соответствии с реальным положением дел. Следует воздерживаться от любых высказываний, которые могут повлечь за собой неоправданные ожидания от специалиста.

3. Специалист обязан пропагандировать достижения своей профессии профессионально и точно в соответствии с действительным состоянием науки на данный момент.

4.6. Принцип благополучия клиента

1. В своих профессиональных действиях специалист ориентируется на благополучие и учитывает права всех субъектов образовательного процесса. В случаях, когда обязанности специалиста вступают в противоречие с этическими нормами, специалист разрешает эти конфликты, руководствуясь принципом «не навреди».

2. Специалист в ходе профессиональной деятельности не должен допускать дискриминации (ограничения конституционных прав и свобод личности) по социальному статусу, возрасту, полу, национальности, вероисповеданию, интеллекту и любым другим отличиям.

3. В профессиональной деятельности специалиста образования приоритетными объявляются права и интересы ребенка как основного субъекта образовательного процесса.

4. Специалист придерживается доброжелательного и безоценочного отношения к клиенту.

4.7. Принцип профессиональной кооперации и сотрудничества

1. Работа специалиста основывается на праве и обязанности проявлять уважение к другим специалистам и методам их работы независимо от собственных теоретических и методических предпочтений.

2. Специалист воздерживается от публичных оценок и замечаний о средствах и методах работы коллег в присутствии клиентов.

3. Специалист активно сотрудничает с другими специалистами Центра, со специалистами других заинтересованных учреждений и организаций с целью оказания всеобъемлющей помощи клиенту.

4. Специалист обязан действовать в отношении клиента максимально согласовывая свои действия и рекомендации с другими специалистами (в том числе, сторонних учреждений и организаций).

4.8. Принцип информирования клиента о целях и результатах обследования

1. Специалист информирует клиента о целях и содержании работы, проводимой с ним, применяемых методах и способах получения информации. В случаях, когда ребенок не достиг 14 лет, согласие на работу с ним должны дать родители или лица, их заменяющие.

2. В процессе профессиональной деятельности специалист высказывает собственные суждения и оценивает различные аспекты ситуации в форме, исключающей ограничение свободы клиента в принятии им самостоятельного решения. В ходе работы по оказанию помощи специалист должен строго соблюдаться принцип добровольности со стороны клиента.

3. Специалист должен информировать клиентов о тех аспектах деятельности, которые могут повлиять на их решение участвовать (или не участвовать) в предстоящей работе: физический риск, дискомфорт, неприятный эмоциональный опыт и др.

4. Для получения согласия клиента на работу с ним психолог должен использовать понятную терминологию и доступный для понимания клиента язык.

5. Заключение по результатам обследования не должно носить категорический характер, оно может быть предложено клиенту только в виде рекомендаций. Рекомендации должны быть четкими и не содержать заведомо невыполнимых условий.