

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
Протокол № 6
от « 28 » 12 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы:

А.А. Екимов
Приказ № 205-02
« 28 » 12 2015 г.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы с. Богдановка
муниципального района Кинельский Самарской области**

1. Предмет и сфера действия Кодекса.

1.1 Данный Кодекс разработан с целью создания профессиональной культуры в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе с. Богдановка муниципального района Кинельский Самарской области (далее – Учреждение), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

1.2 Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам Учреждения.

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Учреждения, поддерживая его авторитет и традиции.

1.3 Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся (воспитанников), педагогов и сотрудников Учреждения, которые включают в себя уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.4 Учреждение создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает его в процессе своей деятельности.

1.5 Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб (Педагогического совета, Управляющего совета и администрации) Учреждения.

1.6 Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей (законных представителей), педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие работники Учреждения обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

1.7 Нормами Кодекса руководствуются все работники Учреждения без исключения.

1.8 Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками Учреждения и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения и честь их профессии;
- создают культуру Учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

2. Цель Кодекса.

2.1 Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Учреждения.

2.2 Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.3 Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников Учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник Учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

2.4 Знание и соблюдение работниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

3. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения.

3.1 Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

3.2 Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3 Основные принципы служебного поведения работников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.4. 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 прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности сотрудников Учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику Учреждения;

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

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) 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.

4. Соблюдение законности.

4.1 Работник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Учреждения.

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

4.3 Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения.

5.1 Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2 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).

5.3 Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся (законными представителями); не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей (законных представителей) организовывать для сотрудников Учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

5.4 Отношения работников и родителей (законных представителей) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.5 На отношения работников с учащимися (воспитанниками) и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Учреждению.

6. Обращение со служебной информацией.

6.1 Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

6.3 Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.4 Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

6.5 Работник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6.6 Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Учреждения.

7.1 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2 Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.3 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.4 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

7.5 Если работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

7.6 Работник не может представлять свое Учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае,

если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить руководству Учреждения и лицам, рассматривающим данное дело.

8. Служебное общение.

8.1 В общении работникам Учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

8.2 В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника Учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3 Работники Учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

8.4 Работники сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися (воспитанниками), основанный на взаимном уважении.

8.5 Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в учащих (воспитанниках) развитие положительных черт и взаимоотношений:

- самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

8.6 При оценке поведения и достижений своих учеников (воспитанников) педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

8.7 Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам (воспитанникам). Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог (воспитатель) должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

8.8 Педагог постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

8.9 Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей обучающихся, (воспитанников) (законных

представителей), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

8.10 Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

9. Общение между работниками.

9.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

9.2 Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право обратиться к третьей стороне (администрации Учреждения, педагогическому совету) с просьбой помочь разобраться данную ситуацию.

9.3 Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама сотрудников об Учреждении за пределами Учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые работник вправе проводить, участвовать за пределами Учреждения.

9.4 Преследование работника за критику запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть высказана с глазу на глаз, а не за глаза.

9.5 Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

9.6 Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергнутое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.

9.7 Важнейшие проблемы и решения в служебной жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях, к которым могут быть допущен любой сотрудник Учреждения.

9.8 Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно руководству Учреждения, педагогическому совету Учреждения, то они имеют право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

10. Взаимоотношения с администрацией.

10.1 Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

10.2 В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и педагогический совет.

10.3 Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

10.4 Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

10.5 Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

10.6 Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

10.7 Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Учреждения. Важные для работников решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

10.8 Работники Учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается педагогическим советом.

10.9 В случае выявления преступной деятельности работника (ов), а также грубых нарушений профессиональной этики директор Учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь педагогический совет для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

11. Личность педагога.

11.1 Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

11.2 Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

11.3 Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

11.4 Авторитет, честь, репутация:

1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
2. В общении со своими учащимися и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.
3. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учащихя.
4. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
5. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.
6. Педагог дорожит своей репутацией.
7. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего педагогу упомянутое мнение.
8. Внешний вид сотрудника образовательного учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

12. Основные нормы.

12.1 За нарушение положений Кодекса работники несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работниками норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

12.2 Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.