

ПРИНЯТО
Общим собранием
членов трудового коллектива Школы
от 24.04. 2019 г протокол № 3

УТВЕРЖДЕНО
приказом по МАОУ «Бродовская
средняя общеобразовательная школа»
от 25.04. 2019г. №142 - ОД

КОДЕКС этики и служебного поведения работников МАОУ «Бродовская СОШ»

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Данный Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Бродовская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школа) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 349.2, ст. 64.1), Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ст. 8, ст.10, ст. 13.3), Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.), Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ст. 48.) иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Документ разработан с целью создания и поддержания корпоративной культуры в Школе, улучшения имиджа образовательного учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и, собственно, внутри Школы, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, соблюдение которых укрепляет высокую репутацию Школы, поддерживает ее авторитет и сохраняет традиции поколений учителей и учеников.

Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и иных сотрудников Школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как педагогов, так и иных служб.

Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательного процесса (обучающихся, родителей, педагогов, прочих сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов и иных сотрудников на информационно-методическом совещании, публикуется на сайте школы. Работники обязательно знакомятся с данным документом при заключении Трудового договора. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все прочие сотрудники Школы. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами, обучающимися, их родителями (законными представителями), а также другими работниками Школы;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности всех работников Школы и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1. ПРЕДМЕТ РЕГУЛИРОВАНИЯ

- 1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) всех сотрудников Школы, которых они придерживаются в учреждении в течение всего образовательного процесса.
- 1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых педагоги, а также иные работники, смогут совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.
- 1.3. Администрация Школы обязана ознакомить с Кодексом всех учителей, обучающихся, родителей (законных представителей) и других работников.

2. ЦЕЛЬ КОДЕКСА

- 2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.
- 2.2. Кодекс способствует тому, чтобы сотрудники Школы сами управляли своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в школе благоприятной и безопасной обстановки.

3. СФЕРА РЕГУЛИРОВАНИЯ

- 3.1. Кодекс распространяется на всех работников Школы.
- 3.2. Руководитель Школы, Администрация, учителя и другие сотрудники образовательной организации, родители (законные представители) способствуют соблюдению Кодекса.

4. ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ

- 4.1 Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации.
- 4.2 Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

5. МЕХАНИЗМЫ ВНЕДРЕНИЯ

- 5.1. Оптимальными формами внедрения являются:
 - семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
 - информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
 - трансляция через менеджмент - особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет.

Глава II. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. ЛИЧНОСТЬ РАБОТНИКА

- 2.1.1. Профессиональная этика работника Школы требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
- 2.1.2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых оптимальных методов работы.

2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

2.2.1. Работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы, в том числе - за качество образования и воспитания подрастающего поколения.

2.2.2. Работник несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

2.2.3. Работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

3. АВТОРИТЕТ, ЧЕСТЬ, РЕПУТАЦИЯ

2.3.1. Своим поведением работник поддерживает и защищает профессиональную честь сотрудника Школы.

2.3.2. Работник передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении проявлять заботу об окружающих.

2.3.5. Работник сосредоточен на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Работник дорожит своей репутацией.

Глава III. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ

1. ОБЩЕНИЕ РАБОТНИКА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ

3.1.1. Стиль общения работника с обучающимися строится на взаимном уважении.

3.1.2. В первую очередь, работник должен быть требователен к себе. Требовательность работника по отношению к обучающимся позитивна, является стержнем профессиональной этики и основой его саморазвития. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.1.3. Работник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его подопечных развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.1.4. При оценке поведения и достижений обучающихся работник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать их мотивацию обучения.

3.1.5. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем ученикам. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, работник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.6. При оценке достижений подопечных работник стремится к объективности и справедливости.

3.1.7. Работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

3.1.8. Работник соблюдает дискретность. Ему запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему подопечными информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.9. Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

3.1.10. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.1.11. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих подопечных. Он не имеет права навязывать свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

3.1.12 Работник не должен обсуждать с обучающимися других сотрудников Школы, так как это может отрицательно повлиять на их имидж.

2. ОБЩЕНИЕ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ ШКОЛЫ

3.2.1. Взаимоотношения между всеми работниками Школы основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

3.2.2. 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 (Руководителю Школы, Администрации, Комиссии по урегулированию споров) с просьбой помочь разобраться данную ситуацию (медиативное разрешение).

3.2.3. Работники Школы при возникших конфликтах не имеют права обсуждать служебные моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Школы за пределами учреждения, в том числе и в социальных сетях Интернет.

3.2.4. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других сотрудников Школы, если это не противоречит действующему законодательству.

3.2.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работниками Школы за пределами учебного заведения (в виде выступлений на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые работник вправе проводить или участвовать в них за пределами учреждения).

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

3.2.7. 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.

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

3.2.9. Важнейшие проблемы и решения в служебной жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях, к которым могут быть допущен любой работник Школы.

3.2.10. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Руководителю Школы, Администрации, комиссии по урегулированию споров, то они имеют право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ

3.3.1. Школа базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

3.3.2. Администрация Школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта образовательной деятельности.

3.3.3. В Школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет Руководитель Школы и Педагогический Совет.

3.3.4. Администрация школы 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 сотрудниками Школы своего мнения и защите своих убеждений.

3.3.5. 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.

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

3.3.7. Оценки и решения Руководителя Школы должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

3.3.8. Работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Школы. Администрация не имеет права скрывать или изменять информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для работников решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

3.3.9. За Руководителем Школы остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Педагогический Совет может ходатайствовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) перед Руководителем о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами коллектива; также Руководитель, вне зависимости от решения Педагогического Совета, имеет право наложить вето.

3.3.10. Работник Школы уважительно относится к администрации, соблюдает субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытается его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается комиссией по урегулированию споров.

3.3.11. В случае выявления преступной деятельности работника (ов), а также при грубых нарушениях профессиональной этики, Руководитель Школы должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по урегулированию споров для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям Кодекса.

4. ОТНОШЕНИЯ С РОДИТЕЛЯМИ И ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.4.1. Консультация родителей (законных представителей) по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности работника. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в образовательном учреждении.

3.4.2. Работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего работнику упомянутое мнение.

3.4.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) обучающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для работников угощения, поздравления и тому подобное.

3.4.4. Отношения работника с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

3.4.5. На отношения работников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Школе.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ОБЩЕСТВОМ

3.5.1. Работник является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

3.5.2. Работник старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни работник избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

3.5.3 Работник хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

6. АКАДЕМИЧЕСКАЯ СВОБОДА И СВОБОДА СЛОВА

3.6.1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

3.6.2. При отборе и передаче информации работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Искажение или изменение ее авторства недопустимо.

3.6.3. Работник может по своему усмотрению выбрать вид образовательно-воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

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

3.6.5. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ

3.7.1. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Школы (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых работникам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

8. ЛИЧНЫЕ ИНТЕРЕСЫ И САМООТВОД

3.8.1. Работник Школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

3.8.2. Если работник Школы 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.

3.8.3. 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 администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

9. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И МЕЦЕНАТСТВО

3.9.1. Школа имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

3.9.2. Работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника Школы не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

3.9.3. Работник может принять от родителей (законных представителей) и иных лиц любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

10. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОД НА БОЛЕЕ ВЫСОКУЮ ДОЖНОСТЬ

3.10.1. Руководитель Школы должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового работника или повышении (понижении) работника в должности.