

ПРИНЯТО

на общем собрании
МАОУ СОШ № 10
Протокол № 1
от « 30 » августа 2024



Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10

1. Предмет и сфера действия Кодекса.

1.1. Данный кодекс – документ, разработан в МАОУ СОШ № 10 (далее – ОО) с целью создания профессиональной культуры в ОО, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам ОО. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым сотрудники укрепляют высокую репутацию ОО, поддерживая ее авторитет и традиции.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогов и иных сотрудников ОО, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

1.4. ОО обязана создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в ОО (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе отдельных сотрудников, общего собрания, Педагогического совета, Администрации ОО.

1.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводят до сведения сотрудников на общем собрании работников ОО, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в библиотеке ОО и размещен на официальном сайте ОО.

1.7. Нормами Кодекса руководствуются все работники ОО без исключения.

1.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками ОО и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности работников ОО и честь их профессии;
- создают культуру ОО, 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 сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника ОО. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками ОО своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. 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 ОО, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник ОО сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в ОО благоприятной и безопасной обстановки;

в) знание и соблюдение сотрудниками 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 сотрудников МАОУ СОШ № 10.

3.1. Источники, принципы и нормы 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 сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

3.4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ОО;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников ОО;

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

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 сотруднику ОО 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 ОО;

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

м) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ОО, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Соблюдение законности.

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

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

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

4.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Случаи, связанные с нарушением норм профессиональной этики работников ОО, рассматриваются Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой также входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников МАОУ СОШ № 10.

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

5.2. Сотруднику 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. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты, организовывать для сотрудников ОО угощения, поздравления и дарение подарков.

5.4. Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижения детей.

6. Обращение со служебной информацией.

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

6.2. Сотрудник 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. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.4. При отборе и передаче информации сотрудник соблюдает принципы объективности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам МАОУ СОШ № 10

7.1. Сотрудник, 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. Сотрудники, 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. Сотрудник, 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. Сотрудник, 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 сотрудник 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. Сотрудник не может представлять свою ОО 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.

8. Служебное общение.

8.1. В общении сотрудникам ОО 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 сотрудника ОО 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. Сотрудники ОО 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 и родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

8.4. Педагоги сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

8.5. В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

8.6. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

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

8.8. Сотрудник не злоупотребляет своим служебным положением.

8.9. Сотрудник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам воспитанников ОО.

8.10. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

8.11. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников ОО или других лиц.

8.12. Сотрудник всегда обязан приветствовать (здороваться) с другими сотрудниками ОО, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения). Пренебрежительное отношение недопустимо.

8.13. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

8.14. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов ОО, а именно, выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог в праве проводить, участвовать за пределами ОО.

8.15. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в нашей жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии, без согласования с руководителем.

8.16. Сотрудники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т. д.

8.17. Взаимоотношения с администрацией.

8.17.1. ОО базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

8.17.2. В ОО соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор, заместители директора и Комиссия.

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

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

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

8.17.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.

8.17.7. Сотрудники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОО. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для коллектива ОО решения принимаются на основе принципов открытости и общего участия.

8.17.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в коллективе мешают ОО выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия имеет право созыва «экстренного заседания», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За руководителем ОО остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссией может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

8.17.9. Педагоги и сотрудники ОО 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 Комиссией.

8.17.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудника(ов), а также грубых нарушений профессиональной этики директор ОО должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

9. Личность педагога.

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

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

9.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работ. Авторитет, честь, репутация.

9.4. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

9.5. В общении со своими обучающимися и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

9.6. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся.

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

9.8. Педагог дорожит своей репутацией.

9.9. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

9.10. Внешний вид педагога при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к ОО. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

10. Основные нормы.

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

10.2. Сотрудник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.

10.3. Сотрудник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

10.4. Преданность ОО, любовь к делу, сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

10.5. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.