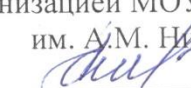
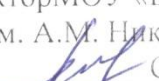


Согласовано с первичной профсоюзной
организацией МОУ «Вязовская ОШ
им. А.М. Никифорова»
 З.Т. Аипова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «Вязовская ОШ
им. А.М. Никифорова»
 С.В. Рыжова

Протокол № 3 от 14.05 2018 г.



КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Вязовская основная школа
имени А.М. Никифорова»

с.Вязовка
2018г.

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Муниципального общеобразовательного учреждения «Вязовская основная школа» (далее – Школа) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008 г., Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного закона "Об основах муниципальной службы" (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств (Постановление №19-10 от 26 марта 2002 г.), от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации", от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. №885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", «Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников организации, находящейся в ведении Министерства образования и науки Ульяновской области» от 12 сентября 2016 г. №1694-р, а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Школы – документ, разработанный 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

1.2. 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.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, учителей, воспитателей 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.

1.4. Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных практических педагогов и воспитателей, так и иных служб (например, Администрации) образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Педагогическим Советом образовательного учреждения (далее – ОУ).

1.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательно-воспитательного процесса (детей, родителей, воспитателей, педагогов, прочих сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов, воспитателей и иных сотрудников на совещании, публикуется на сайте школы и вывешивается на специальном стенде для ознакомления родителей (законных представителей) и обучающихся. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

1.7. Нормами Кодекса руководствуются педагоги, воспитатели и все прочие сотрудники ОУ.

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

- регулируют отношения между педагогами, воспитателями, обучающимися, их родителями (законными представителями), а также другими работниками ОУ;

- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности всех работников ОУ и честь их профессии;

- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

2. ПРЕДМЕТ РЕГУЛИРОВАНИЯ.

2.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) всех сотрудников ОУ, которых они придерживается в школе в течение всего воспитательно-образовательного процесса.

2.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых педагог и воспитатель, а также иные работники, смогут совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

2.3. Педагогический Совет образовательного учреждения обязан ознакомить с Кодексом всех учителей, воспитателей, обучающихся, родителей (законных представителей) и других работников ОУ.

3. ЦЕЛЬ КОДЕКСА

3.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

3.2. Кодекс способствует тому, чтобы сотрудники ОУ сами управляли своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в школе благоприятной и безопасной обстановки.

4. СФЕРА РЕГУЛИРОВАНИЯ

4.1. Кодекс распространяется на всех работников ОУ.

4.2. Руководитель ОУ, Администрация ОУ, Педагогический Совет ОУ, учителя, воспитатели и другие сотрудники школы, родители (законные представители) способствуют соблюдению этого Кодекса.

5. ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ

5.1. Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

6. МЕХАНИЗМЫ ВНЕДРЕНИЯ

6.1. 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.

7. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

7.1. Личность работника

7.1.1. Профессиональная этика работника ОУ требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

7.1.2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

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

7.2. Ответственность

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

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

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

7.3. Авторитет, честь, репутация

7.3.1. Своим поведением работник поддерживает и защищает профессиональную честь сотрудника ОУ.

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

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

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

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

7.3.6. 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.

7.3.7. Работник дорожит своей репутацией.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

8.1. Общение работника с обучающимися.

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

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

8.1.3. 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.

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

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

8.1.6. При оценке достижений обучающихся работник стремится к объективности и справедливости.

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

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

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

8.1.10. Работник не имеет права требовать от обучающихся вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если работник занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором. Занятия частной практикой в стенах школы без договора запрещены.

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

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

8.2. Общение между работниками ОУ.

8.2.1. Взаимоотношения между всеми работниками ОУ 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.

8.2.2. 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 обратиться к третьей стороне (Руководителю ОУ, Администрации ОУ, Педагогическому Совету ОУ) с просьбой помочь разобраться данную ситуацию (медиативное разрешение).

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

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

8.2.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работниками ОУ 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 ОУ).

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

8.2.7. 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.

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

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

8.2.10. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Руководителю ОУ, Администрации ОУ, Педагогическому Совету ОУ, то они имеют право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

8.3. Взаимоотношения с администрацией.

8.3.1. ОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

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

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

8.3.4. 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 ОУ своего мнения и защите своих убеждений.

8.3.5. 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.

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

8.3.7. Оценки и решения Руководителя ОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

8.3.8. Работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОУ. 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.

8.3.9. За Руководителем ОУ 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.

8.3.10. Работник ОУ 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 Педагогическим Советом.

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

8.4. Отношения с родителями и законными представителями обучающихся.

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

8.4.2. 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, доверившего работнику упомянутое мнение.

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

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

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

8.5. Взаимоотношения с обществом

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

8.5.2. 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.

8.5.3. 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.

8.6. Академическая свобода и свобода слова

8.6.1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

8.6.3. 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.

8.6.4. 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.

8.6.5. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

8.7. Использование информационных ресурсов.

8.7.1. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ОУ (помещения, мебель, телефон, 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.

8.8. Личные интересы и самоотвод.

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

8.8.2. 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.

8.8.3. 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.

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

9.2. 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. АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОУ

10.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя образовательного учреждения.

10.2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работников ОУ, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
- изучении с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников ОУ;
- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

10.3. Руководитель ОУ обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации

11. ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОУ К ПОДАРКАМ И ИНЫМ ЗНАКАМ ВНИМАНИЯ

11.1. Получение или вручение работниками ОУ подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

11.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник ОУ попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

11.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

11.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

11.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника ОУ.

11.6. Работнику ОУ не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

11.7. Сотрудником ОУ запрещается получать в связи с исполнением им 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).

12. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОД НА БОЛЕЕ ВЫСОКУЮ ДОЛЖНОСТЬ.

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

13. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА ОУ

13.1. Работник ОУ, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности сотрудника ОУ.

13.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ОУ.

13.3. Руководителю ОУ надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

13.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

13.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь ОУ.

14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

14.1. Нарушение сотрудниками Школы положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников Школы и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов", а в случаях,

предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к сотруднику Школы мер юридической ответственности.

14.2. Соблюдение сотрудниками ОУ положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Рассмотрено и принято в качестве локального правового акта учреждения
на общем собрании трудового коллектива работников

Протокол от _____ 2018 г. № ____

Заместитель директора по УВР _____ М.В. Строкова