

УТВЕРЖДЕН
приказом
МБОУ «СОШ № 12»
от «10» апреля 2018г. № 204

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 12»**

188800, Ленинградская область, город Выборг, улица Гагарина 38/14,
ИНН/КПП: 4704040487/470401001, ОГРН: 1024700881039,
тел.: 8 (81378) 24-130, факс: 8 (81378) 21-095, e-mail: sch12vbg@gmail.com

**Кодекс
профессиональной этики и служебного поведения работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12»**

ПРИНЯТ

протокол заседания
Общего собрания работников
МБОУ «СОШ № 12»
от «10» апреля 2018г. № 2

г. Выборг
2018 год

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» (далее – Кодекс) представляет собой свод основных морально-этических норм и правил профессионального поведения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Настоящий Кодекс разработан на основании части 1 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпункта «ж» пункта 1.7. Антикоррупционной политики образовательного учреждения, а также в соответствии со следующими законодательными и нормативно-правовыми актами:

- Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 года;
- Федеральный закон от 30.12.2001г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 26.01.1996г. № 14-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации» (далее – ГК РФ);
- Федеральный закон от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Рекомендации по организации мероприятий, направленных на разработку, принятие и применение Кодекса профессиональной этики педагогическим сообществом, направленные письмом Департамента государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи Министерства образования и науки РФ от 06.02.2014г. № 09-148;
- Устав образовательного учреждения, утвержденный постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 03.11.2015г. № 5234 (далее – Устав);
- Локальные нормативные акты, действующие в образовательном учреждении;

1.3. Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением вне зависимости от занимаемой должности, обязаны соблюдать положения Кодекса.

1.4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, их родителей (законных представителей) педагогических и иных работников образовательного учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование образовательного учреждения.

1.5. Образовательное учреждение обязано создавать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.6. Настоящий Кодекс устанавливает этические взаимоотношения между всеми участниками образовательных отношений образовательного учреждения, направлен на улучшение психологического микроклимата и оптимизацию общения представителей образовательного учреждения с внешней средой.

1.7. Нормы профессиональной этики, устанавливаемые Кодексом призваны решить следующие задачи:

- а) регулирование отношений между всеми участниками образовательных отношений образовательного учреждения;
- б) защищать их человеческую ценность и достоинство;
- в) поддерживать качество профессиональной деятельности всех работников образовательного учреждения и честь их профессии;
- г) создавать культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- д) создание атмосферы нетерпимости и неприятия коррупционных проявлений.

1.8. Руководитель образовательного учреждения, его заместители, педагогические и иные работники образовательного учреждения обязаны соблюдать нормы настоящего Кодекса.

1.9. Нормы этики в образовательном учреждении устанавливаются на основании:

- а) общепринятых норм культуры¹;
- б) обычаев и традиций советско-российской школы²;
- в) конституционных положений³;
- г) общепринятых прав человека⁴;
- д) общепринятых прав ребенка⁵.

1.10. основополагающими принципами Кодекса являются: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

2. Личность работника

2.1. Профессиональная этика работника образовательного учреждения требует преданности своему делу и чувства ответственности при исполнении своих трудовых обязанностей.

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

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

3. Ответственность

3.1. Работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы, в том числе – за качество обучения и воспитания подрастающего поколения.

3.2. Работник несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром, за сохранение их жизни и здоровья.

3.3. Работник несет ответственность за порученную ему работу и доверенные ресурсы.

¹ - регламентируются Законом РФ от 09.10.1992г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»

² - в соответствии со статьей 5 ГК РФ

³ - установлены главой 2 Конституции РФ

⁴ - регламентируются Всеобщей декларацией прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948г.

⁵ - регламентируются Конвенцией о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989г.

4. Авторитет, честь, репутация

4.1. Работник образовательного учреждения своим поведением поддерживает и защищает профессиональную честь.

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

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

4.4. Авторитет работника основывается на компетентности, справедливости, такте, умении проявлять заботу об окружающих.

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

4.6. Работник 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.

4.7. Работник дорожит своей репутацией.

5. Общение работника с обучающимися

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

5.2. 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.

5.3. 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.

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

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

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

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

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

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

5.10. Работник не имеет права требовать от подопечных 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.

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

5.12. Работник не должен обсуждать с учениками других участников образовательных отношений, так как это может отрицательно повлиять на их имидж.

6. Общение между работниками

6.1. Взаимоотношения между всеми работниками образовательного учреждения 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 других лиц.

6.2. 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 образовательного учреждения, его заместителям, коллегиальным органам образовательного учреждения) с просьбой помочь разобрать данную ситуацию (медиативное разрешение).

6.3. Работники образовательного учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать служебные моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь работников образовательного учреждения за его пределами, в том числе и в сети Интернет.

6.4. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников образовательного учреждения, за исключением случаев, установленных законодательством.

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

6.6. Преследование работника за критику запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть высказана с глазу на глаз, а не за глаза, а в установленных случаях на заседаниях коллегиальных органов.

6.7. 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.

6.8. Критика в отношении профессиональной деятельности, решений, взглядов и поступков коллег или администрации, не должна унижать достоинства подвергаемого критике лица. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.

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

6.10. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно руководителю образовательного учреждения, его заместителям, коллегиальным органам образовательного учреждения, то они имеют право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

7. Взаимоотношения работников с администрацией

7.1. Деятельность образовательного учреждения базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

7.2. Администрация образовательного учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника, как основного субъекта образовательной деятельности.

7.3. В образовательном учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководителю образовательного учреждения, его заместители, коллегиальные органы образовательного учреждения.

7.4. Администрация образовательного 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 образовательного учреждения своего мнения и защите своих убеждений.

7.5. Администрация образовательного учреждения 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.

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

7.7. Оценки и решения руководителя образовательного учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

7.8. Работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы образовательного учреждения. Администрация образовательного учреждения 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.

7.9. За руководителем образовательного учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но коллегиальные органы могут 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 коллегиальных органов, имеет право наложить вето.

7.10. Работник образовательного учреждения уважительно относится к административному персоналу, 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 соответствующим коллегиальным органом.

7.11. В случае выявления преступной деятельности работника (ов), а также при грубых нарушениях профессиональной этики руководитель образовательного учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь соответствующий

коллегиальный орган для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям Кодекса.

8. Отношения работников с родителями (законными представителями)

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

8.2. Работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) об обучающихся. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего работнику упомянутое мнение.

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

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

8.5. На отношения работников с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) образовательному учреждению.

9. Взаимоотношения работников с обществом

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

9.2. 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.

9.3. 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.

10. Академическая свобода и свобода слова

10.1. Работник имеет право пользоваться различными законными источниками информации.

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

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

10.4. Работник имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение.

10.5. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

11. Использование ресурсов работниками

11.1. Работники для осуществления своей деятельности имеют право пользоваться предусмотренными для такой деятельности ресурсами (помещения, мебель, компьютеры, оргтехника, другое оборудование, инструменты и материалы).

11.2. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество образовательного учреждения, а также свое рабочее время для личных нужд.

12. Личные интересы и самоотвод

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

12.2. Если работник образовательного учреждения является членом коллегиального органа, обязанного 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.

12.3. Работник не может представлять свое образовательное 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.

13. Благотворительность

13.1. Образовательное учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

13.2. Работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации и требования локальных нормативных актов образовательного учреждения. С профессиональной этикой работника образовательного учреждения не сочетается ни получение взятки, ни ее дача.

13.3. Работник образовательного учреждения не может принимать от родителей (законных представителей) и иных лиц любую бескорыстную помощь, за исключением случаев, установленных законодательством. О попытке предоставления такой помощи необходимо поставить в известность руководство образовательного учреждения.

14. Ответственность за нарушение положений Кодекса

14.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов образовательного учреждения и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

14.2. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

15. Заключительные положения

15.1. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс вносятся в соответствии с Уставом образовательного учреждения и локальным нормативным актом, регламентирующим внесение изменений (дополнений) в локальные нормативные акты образовательного учреждения.

15.2. Настоящий Кодекс принимается Общим собранием работников, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

15.3. Настоящий Кодекс действителен со дня утверждения приказом руководителя образовательного учреждения до отмены его действия.

СОГЛАСОВАН

председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 12»

Александр Александрович У.В.
«10» апреля 2018 г.