

**Кодекс этики и служебного поведения работников  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Каспийская гимназия №11» г. Каспийска**

Директор

Приказ № 38/1 от 29.09.2021 г

Утверждено:  
Тагирова Ж.У



## ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУ «Каспийская гимназия №11» г. Каспийска (далее – Кодекс) – документ, разработанный в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции» с целью создания корпоративной культуры в школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутришколы, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется репутация школы, поддерживается ее авторитет и продолжают традиции предшествующих поколений учителей и учеников.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.
4. Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Педагогическим советом ОУ, согласовываются профсоюзным комитетом школы.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов, иных работников школы). Содержание Кодекса доводится до сведения работников на собрании трудового коллектива, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.
7. Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все сотрудники ОУ, работающие с детьми.
8. Данный Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
  - регулируют отношения между педагогами, учащимися и их родителями, а также другими работниками ОУ;
  - защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и чести их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

### **Предмет регулирования.**

1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагога, которых он придерживается в течение всего учебного процесса, а также во время проведения школьных мероприятий.

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

1.3. Педагогический совет ОУ обязан ознакомить с Кодексом всех учителей, учащихся, родителей и других работников ОУ.

### **Цель Кодекса**

2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

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

### **Сфера регулирования**

3.1. Кодекс распространяется на всех работников.

3.2. Руководитель ОУ, Педагогический Совет ОУ, Администрация ОУ, профсоюзный комитет, учителя и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

### **1. Источники и принципы педагогической этики**

1.1. 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.

1.2. Основными нормами Кодекса являются следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность,

Партнерство и солидарность.

## **2. Механизмы внедрения**

**Оптимальными формами внедрения являются:**

- 1) Интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- 2) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
- 3) трансляция через менеджмент-особенно первых лиц-демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;
- 4) стимулирование сотрудников, организация внутришкольных конкурсов с выдачей грамот, почетных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных, городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении стимулирующего фонда учреждения.

## **ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ**

### **1. Личность педагога**

- 1.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
- 1.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- 1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

### **2. Ответственность**

- 2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы — образования подрастающего поколения.
- 2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовно-нравственное развитие детей, оставленных под его присмотром.
- 2.3. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

### **3. Авторитет, честь, репутация**

- 3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
- 3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает активное участие в процессе культурного развития.

3.3. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

3.5. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

3.6. Педагог 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.

3.7. Педагог дорожит своей репутацией.

### **ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.**

#### **1. Общение педагога с учениками.**

1.1. Стиль общения педагога с учениками строится на взаимном уважении.

1.2. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

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

1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо занижение или завышение оценочных баллов. Приветствуется возможность передачи материала обучающимся, за который получены низкие баллы. Поощряется дополнительная работа с обучающимися с целью повышения успеваемости в школе.

1.7. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

1.8. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам

доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

1.10. Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы законодательно, и закреплены договором.

1.11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.12 Внешний вид педагога должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличается официальностью, сдержанностью, аккуратностью, традиционностью.

## 2. Общение между сотрудниками ОУ.

2.1. Взаимоотношения между работниками школы основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

2.2. Педагоги и иные работники школы как образец культурного человека всегда обязаны приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Педагоги и иные работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагог не может прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить руководителю ОУ или в профсоюзный комитет школы просьбу помочь разобраться данную ситуацию. Руководитель создает комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников для рассмотрения и урегулирования данной ситуации (далее Комиссия).

2.4. Педагоги ОУ стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагоги объединяют сотрудничество, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в ОУ между педагогами. Высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В ОУ не должно быть места сплетням.

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

Если оно будет выявлено членами Комиссии или же другими сотрудниками ОУ, а также

учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

Педагог не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников школы, если это не противоречит действующему законодательству.

2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.

2.7. Критика 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.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллеги или администрации, не должна унижать и подвергать критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги 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.

### **3. Взаимоотношения с администрацией.**

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

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

3.2. В ОУ соблюдается культура общения, выражающаяся в взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель школы, руководители методических объединений и профсоюзный комитет школы.

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

3.4. 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.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни

педагога, несвязанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя ОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОУ. Администрация не имеет права скрывать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

3.8. Педагоги ОУ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же оно не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией.

3.9. Работник не может осуществлять работу в ОУ в случае близкого родства или свойства (супруги, родители, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, дети, родители супругов и супруги детей) с другим работником при наличии непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому.

3.10. В случае выявления преступной деятельности работников, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель школы должен привлечь Комиссию для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям и уведомить органы прокуратуры и правоохранительные органы.

#### **4. Отношения педагога с родителями ( законными представителями).**

5.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важная часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОУ.

5.2. Педагог не разглашает вышесказанное 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 педагогу упомянутое мнение.

5.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

5.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

#### **5. Взаимоотношения педагога с обществом**

6.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным

человеком.

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

6.3 Педагог 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.

#### **ГЛАВА 4. Использование информационных ресурсов.**

Всерботникишколыдолжныбережнообоснованнорасходоватьматериальныеидругие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ОУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

#### **ГЛАВА 5. Обязанности работника**

В целях недопущения возникновения конфликта интересов и противодействия коррупции в ОУ работник обязан:

- Воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов, коррупционным правонарушениям;
- Действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и Кодексом;
- Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или о имени ОУ;
- Незамедлительно информировать руководителя, органы прокуратуры, правоохранительные органы об известных случаях выявления преступной деятельности работников, а также грубых нарушений профессиональной этики;
- Не получать в связи с исполнением 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);
- Принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, незамедлительно информировать руководство о возникновении данных случаев;
- Не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений, религиозных организаций.



## **ГЛАВА 6. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

1. Нарушение норм и правил Кодекса подлежит моральному осуждению, а также рассмотрению на созданных для этого соответствующих комиссиях, выводы которых учитываются приощрениях, продвижении по службе, наложении дисциплинарных взысканий.
2. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией к руководителю или должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции.