

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Начальная общеобразовательная школа № 5»
Корсаковского городского округа Сахалинской области

ПРИКАЗ

от 05.06.2020 № 46-ОД § 6

Об утверждении Кодекса этики и служебного
поведения работников МАОУ «НОШ № 5»

В соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 229 «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в целях профилактики коррупционных проявлений, установления общих принципов профессиональной и служебной этики работников МАОУ «НОШ № 5»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекса этики и служебного поведения работников МАОУ «НОШ № 5».
2. Работникам МАОУ «НОШ № 5» руководствоваться в своей деятельности общими положениями, основными обязанностями, принципами и правилами служебного поведения работников, этическими правилами служебного поведения работников.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор школы

Н.А. Ким

ПРИНЯТ
Общим собранием работников
МАОУ «НОШ № 5»
Протокол № 6 от 05.06.2020

УТВЕРЖДЕН
Приказом директора школы
от 05.06.2020 № 49 – ОД § 6

СОГЛАСОВАН
Первичная профсоюзная организация
Протокол № 6 от 05.06.2020

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НАЧАЛЬНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №
5» КОРСАКОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МАОУ «НОШ № 5»)**

1. Общие положения.

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) муниципального атомного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа № 5» Корсаковского городского округа Сахалинской области (далее - МАОУ «НОШ № 5», ОУ) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики и основных правил служебного поведения работника школы в отношении с учениками и их родителями, с педагогическим сообществом и государством;

1.3. Кодекс призван содействовать укреплению авторитета работника школы, повышать эффективность выполнения работниками ОУ своих должностных обязанностей, служит основой для формирования должной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

1.4. Кодекс создан с целью создания и поддержания корпоративной культуры в школе, улучшения и поддержания имиджа образовательного учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и собственно внутри школы, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития организации в современных условиях;

1.5. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.6. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам школы, независимо от занимаемой должности.

1.7. Гражданин, поступающий на работу в МАОУ «НОШ № 5» знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

1.8. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников, так и иных служб (например, администрации образовательного учреждения); изменения и дополнения утверждаются Общим собранием работников образовательного учреждения.

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

2. Основные принципы служебного поведения работников образовательного учреждения

2.1. Основные принципы служебного поведения работников представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

2.2. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников образовательного учреждения;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику образовательного учреждения;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- уведомлять директора, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику образовательного учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

- 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;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету образовательного учреждения;

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

- соблюдать установленные в образовательном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

3. Соблюдение законности

3.1. Работник образовательного учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.

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

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

4. Требования к антикоррупционному поведению работников образовательного учреждения

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

4.2. Работнику 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).

4.3. Работник обязан принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о

возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5. Обращение со служебной информацией

5.1. Работник образовательного учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник 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. Служебное общение

6.1. В общении работникам образовательного учреждения 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.

6.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника образовательного учреждения 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.

6.3. Работники образовательного учреждения 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, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

7. Общение работников в ОУ.

7.1 Общение работника с учениками.

7.1.1. Стилль общения работника с учениками строится на взаимном уважении.

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

7.1.3. 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.

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

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

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

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

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

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

7.1.10. 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.

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

7.1.12. Работник не должен обсуждать с учениками других работников ОУ, так как это может отрицательно повлиять на их имидж.

7.2. Общение между работниками ОУ.

7.2.1. 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.

7.2.2. 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).

7.2.3. 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.

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

7.2.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и места 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).

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

7.2.7. 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.

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

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

7.2.10. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно директору ОУ, администрации ОУ, Педагогическому Совету ОУ, то они имеют право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

7.3. Взаимоотношения с администрацией.

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

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

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

7.3.4. 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 работниками ОУ своего мнения и защите своих убеждений.

7.3.5. 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.

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

7.3.7. Оценки и решения директора школы должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

7.3.8. 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.

7.3.9. За директором школы остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Общее собрание может ходатайствовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) перед директором школы о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами коллектива; также директор школы, вне зависимости от решения Педагогического Совета, имеет право наложить вето.

7.3.10. 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.

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

7.4. Отношения с родителями и законными представителями обучающихся.

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

7.4.2. 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.

7.4.3. 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.

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

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

7.4.6. Работник не в праве обсуждать с родителями действия другого педагогического работника, решения, принятые администрацией ОУ, высказывать свое несогласие. Данные факты являются прямым нарушением профессиональной этики.

7.4.7. При возникновении конфликтных ситуаций с родителями работник обязан способствовать положительному решению данных ситуаций, обращаться за консультативной и другой помощью к службе медиации, администрации ОУ, директору школы. Действия работника, усугубляющие исход конфликта, расцениваются как отрицательно влияющие на репутацию ОУ, педагогического коллектива и являются нарушением профессиональной этики и Кодекса.

7.5. Этика поведения работников школы, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам школы

7.5.1. Работник школы, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам школы, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.5.2. Работники школы, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам призваны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения работников школы к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.5.3. Работник школы, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники школы не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.5.4. Работник школы, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

7.6. Взаимоотношения с обществом

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

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

7.6.3 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. Требования к работнику.

8.1 Личность работника

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

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

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

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

8.1.5. 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.

8.1.6. 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.

8.2. Ответственность

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

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

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

8.2.4. Своим поведением работник поддерживает и защищает профессиональную честь работника ОУ.

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

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

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

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

8.2.9. 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.

8.2.10. Работник дорожит своей репутацией.

8.2.11. Работник должен бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы ОУ. Он не имеет права использовать имущество ОУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

8.2.12. За нарушение положений Кодекса работник школы несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работником школы норм Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

8.3. Внешний вид работника

8.3.1. Внешний вид работника школы при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважению граждан к школе, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

8.4. Права работника

8.4.1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

8.4.3. 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.

8.4.4. 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.

8.4.5. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

9. Благотворительность и меценатство.

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

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.