

УТВЕРЖДЕНО  
и. о. директора МОГКОУ «СОШ п. Ола»  
\_\_\_\_\_ Степанцов Д. А.  
приказ от 07.09.2023 г. № 551 од

**Кодекс  
этики и служебного поведения работников магаданского областного  
государственного казенного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа п. Ола»**

Кодекс этики и служебного поведения работников магаданского областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Ола» (далее – МОГКОУ «СОШ п. Ола») основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323 – ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

**I. Общие положения**

**Предмет и сфера действия Кодекса**

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам МОГКОУ «СОШ п. Ола» при исполнении ими служебных обязанностей независимо от занимаемой должности.
2. Сотрудники, состоящие в трудовых отношениях с МОГКОУ «СОШ п. Ола», имеют свободный доступ для ознакомления с положениями Кодекса и обязаны соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.
3. Каждый работник МОГКОУ «СОШ п. Ола» обязан принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

**Цель Кодекса**

1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников МОГКОУ «СОШ п. Ола» для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, повышение доверия учащихся, родителей (законных представителей) и иных лиц к учреждению, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере образования и для уважительного отношения к МОГКОУ «СОШ п. Ола».

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности учреждения.

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

## **II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам МОГКОУ «СОШ п. Ола»**

### **Основные принципы служебного поведения работников.**

1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в сфере образования.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению образования;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий образовательной программы;

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

д) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

е) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

ж) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению их самобытности;

к) защищать и поддерживать человеческое достоинство учащихся, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

л) соблюдать конфиденциальность информации об учащихся;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника, а также избегать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

н) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

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

### **Соблюдение законности**

1. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также нормативные правовые акты Магаданской области.

2. Работники несут ответственность перед учащимися их родителями (законными представителями) и перед обществом за результаты своей деятельности.

3. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

## **III. Взаимоотношения с другими лицами.**

### **Общение работника с учениками.**

1. Стиль общения работника с учащимися строится на взаимном уважении.

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

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.

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

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

7. Работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения.
8. Работник соблюдает дискретность. Ему запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему подопечными информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
9. Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
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.
11. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих подопечных. Он не имеет права навязывать свои взгляды, иначе как путем дискуссии.
12. Работник не должен обсуждать с учениками других сотрудников МОГКОУ «СОШ п. Ола», так как это может отрицательно повлиять на их имидж.

#### **Общение между работниками МОГКОУ «СОШ п. Ола».**

1. Взаимоотношения между всеми работниками МОГКОУ «СОШ п. Ола» 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.
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 директору школы с просьбой помочь разобраться данную ситуацию (медиативное разрешение).
3. Работники МОГКОУ «СОШ п. Ола» при возникших конфликтах не имеют права обсуждать служебные моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь МОГКОУ «СОШ п. Ола» за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет.
4. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других сотрудников МОГКОУ «СОШ п. Ола», если это не противоречит действующему законодательству.
5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работниками МОГКОУ «СОШ п. Ола» 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 школы).
6. Преследование работника за критику запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть высказана с глаза на глаз, а не за глаза.
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. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.

9. Важнейшие проблемы и решения в служебной жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях, к которым могут быть допущен любой работник МОГКОУ «СОШ п. Ола».

10. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно директору школы, то он имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

### **Взаимоотношения с администрацией.**

1. МОГКОУ «СОШ п. Ола» базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

2. Администрация МОГКОУ «СОШ п. Ола» делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта образовательной деятельности.

3. В МОГКОУ «СОШ п. Ола» соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор школы и Профсоюзный комитет.

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 своего мнения и защите своих убеждений.

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.

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

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

8. Работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы организации. 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.

9. За Директором школы остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Профсоюзный комитет 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 Профсоюзного комитета, имеет право наложить вето.

10. Работник МОГКОУ «СОШ п. Ола» уважительно относится к администрации, соблюдает субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытается его разрешить с соблюдением этических норм.

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 Профсоюзный комитет для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям Кодекса.

### **Отношения с родителями и законными представителями воспитанников.**

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

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.

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.

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

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

### **Взаимоотношения с обществом**

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

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.

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.

### **Академическая свобода и свобода слова**

1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

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.

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.

5. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

### **Использование информационных ресурсов.**

1. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество МОГКОУ «СОШ п. Ола» (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случай, в которых работникам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

### **Личные интересы и самоотвод.**

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

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.

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.

### **Благотворительность и меценатство.**

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

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

3. 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.

#### **Прием на работу и перевод на более высокую должность.**

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

### **IV. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников МОГКОУ «СОШ п. Ола»**

#### **Служебное поведение**

1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, 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.

2. В служебном поведении работник воздерживается от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

### **V. Ответственность за нарушение Кодекса**

#### **Ответственность работника за нарушение Кодекса**

Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на Педагогическом совете или собрании Профсоюзного комитета, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на

вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.