

Принято на общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол № 4  
от «28» июня 2019 г.



СВЕРЖДАЮ:  
СОШ п.г.т.

И.А. Сибутина  
от «28» июня 2019 г.

# Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников учреждения

Рассмотрено на педагогическом совете  
Протокол № 21 от «28» июня 2019 г.

КОПИЯ ВЕРНА



Директор учреждения

*Сибутина*

И.А. Сибутина

## **1. Общие положения**

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе имени полного кавалера ордена Славы А.И. Дырина п.г.т. Балашейка муниципального района Сызранский Самарской области (далее - Учреждение) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции», и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Федерального закона от 03 апреля 2017 г. № 64 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования государственной политики в области противодействия коррупции».

1.2. Настоящий Кодекс разработан с целью установления этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности.

1.3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.6. Целями Кодекса являются:

- содействие укреплению авторитета педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность;
- обеспечение единых норм поведения педагогических и других работников.

1.7. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих трудовых обязанностей.

1.8. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической и иной деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников Учреждения.

## **2. Основные обязанности, принципы и этические правила служебного поведения работников Учреждения**

2.1. В соответствии со ст. 21 Трудового Кодекса РФ работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся (воспитанников) и работников, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся (воспитанников) культуру здорового и безопасного образа жизни;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- проявлять корректность и внимательность к обучающимся (воспитанникам), их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся (воспитанников);
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением.

2.2. Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психического климата для эффективной работы.

2.3. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. При выполнении трудовых обязанностей работник не допускает:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений в адрес

обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей), сотрудников и руководителя Учреждения ;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- курения на территории Учреждения.

2.5. Работнику следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками трудовых отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

2.6. Работнику рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников трудовых отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.7. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к другим работникам и организации, осуществляющей трудовую деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

2.8. Во всех действиях работника в отношении обучающихся (воспитанников) первоочередное внимание уделяется наилучшему обеспечению интересов обучающихся (воспитанников).

2.9. Работник обязан уважать право обучающихся (воспитанников) на сохранение своей индивидуальности.

2.10. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся (воспитанникам).

2.11. Работник уважает ответственность, права и обязанности родителей (законных представителей) обучающихся (воспитанников), должным образом управляет и руководит ребенком в осуществлении им своих прав и делает это в соответствии с развивающимися способностями обучающегося (воспитанника).

2.12. Работник строит свои отношения с коллегами на основе взаимного уважения и соблюдения их профессиональных прав.

2.13. Работник не вправе:

- поступаться профессиональным долгом ни во имя товарищеских, ни во имя каких-либо иных отношений;
- сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся (воспитанником), родителями (законными представителями) обучающегося (воспитанника) информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- требовать от обучающихся (воспитанников), их родителей (законных представителей) каких-либо личных услуг;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в учреждении, если это приводит к конфликту интересов работников Учреждения;

2.14. Работник должен воздерживаться от:

- публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
  - поведения, приводящего к необоснованным конфликтам во взаимоотношениях с коллегами;
  - критики правильности действий и поведения своих коллег в присутствии обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей), а также в социальных сетях;
  - не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
  - соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных высказываний;
  - уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения;
  - постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Учреждения;
  - противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
  - проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё служебное положение).
- Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

#### 2.15. В целях противодействия коррупции работнику Учреждения рекомендуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету работника Учреждения;
- доложить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) непосредственному руководителю;
- обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения в случае, если руководитель не может решить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.

Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он

несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с использованием им должностных обязанностей.

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

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предупреждению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

### **3. Отношение работников Учреждения к подаркам и иным знакам внимания**

3.1. Получение или вручение работникам Учреждения подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее - подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов.

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

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

3.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

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

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

### 3.6. Работнику Учреждения 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 а личных корыстных интересах.

3.7. Сотрудникам Учреждения 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).

## **4. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

4.1. Нарушение сотрудниками Учреждения положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренным Уставом Учреждения и (или) комиссиях по урегулированию споров, между участниками служебных отношений.

4.2. 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.

4.3. При рассмотрении поведения работника должно быть обеспечено его право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

4.4. Обращения граждан по вопросам соблюдения этики работниками норм профессиональной этики рассматриваются в соответствии с порядком, установленным Федеральным законом от 02.05.2016 г. « 59 –ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

4.5. За нарушение норм профессиональной этики работники несут моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.