

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
школа № 755 «Региональный Центр аутизма»  
Василеостровского района Санкт-Петербурга

**Принято**

общим собранием работников ОУ  
Протокол от 21.02.2013 № 4

**Утверждено**

приказом от 28.02.2013 № 18-ОД  
Директор

 Л.Н. Демьянчук

**КОДЕКС ЭТИКИ и СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ работников**  
ГБОУ № 755 Санкт-Петербурга «Региональный Центр аутизма»

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 755 «Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее - Кодекс), разработан в соответствии с:

- Положениями Конституции Российской Федерации от 12.12.1993 (с изменениями);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);
- Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изменениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школа №755 «Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее - ОУ), установления этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности, оптимизации взаимодействия внутри ОУ и за его пределами, обеспечения единых норм поведения работников в течение всего воспитательно-образовательного процесса.

1.3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми должны руководствоваться работники ОУ (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а лица, обратившиеся в ОУ, вправе ожидать от работника ОУ поведения 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. Лицо, принимаемое на работу в ОУ, должно быть ознакомлено с настоящим Кодексом под подпись.

1.7. Кодекс принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом директора ОУ.

1.8. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и учащимися (воспитанниками), а также другими членами коллектива ОУ;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников и честь их профессии;
- создают культуру ОУ, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1.9. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников ОУ для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, доверия граждан к ОУ и обеспечение единых норм поведения работников.

## 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

### 2.1. Авторитет, честь, репутация

2.1.1. При выполнении трудовых обязанностей работники исходят из конституционного положения 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.

2.1.2. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работники обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.1.3. Работники никогда не должны терять чувства меры и самообладания.

2.1.4. Работники не злоупотребляют своим служебным положением.

2.1.5. Работникам надлежит:

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

– принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения работников, своим личным поведением, подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

– 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 ОУ.

2.1.6. При выполнении трудовых обязанностей работники не допускают:

– 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;

– угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

– любого вида высказываний, жестов, действий, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки;

– стремления получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции (полномочиям);

– задержки официальной информации, которая может или должна быть предана гласности;

– распространения информации, о которой ему известно или в отношении которой имеются основания считать, что она является неточной или ложной;

2.1.7. Работники проявляют корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважают их честь и достоинство, доступны для общения, открыты и доброжелательны.

2.1.8. Работники соблюдают культуру речи, не допускают использование в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

2.1.9. Внешний вид работников при выполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

2.1.10. Своим поведением работники поддерживают и защищают профессиональную честь сотрудника ОУ.

2.1.11. Работники передают молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимают посильное участие в процессе культурного развития.

2.1.12. Работники имеют право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный ими образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.1.13. Работники несут ответственность за:

- качество и результаты доверенной им работы – образования и воспитания подрастающего поколения;
- физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие обучающихся;
- порученные им администрацией функции и доверенные ресурсы.

## **2.2. При общении с обучающимися работники должны:**

– уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

– развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

– применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

– учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования обучающимися;

– проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся.

2.2.1. Работники выбирают методы работы, которые поощряют в учениках (воспитанниках), развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

2.2.2. Работники являются беспристрастными, одинаково доброжелательными и благосклонными ко всем своим ученикам (воспитанникам).

2.2.3. При оценке поведения и достижений учеников (воспитанников) работники стремятся к объективности и справедливости, а также стремятся укреплять самоуважение и веру



в свои силы, показывать ученикам (воспитанникам) возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения, создавая ситуацию успеха.

- 2.2.4. Работники соблюдают информационную культуру. Запрещается сообщать другим лицам доверенную лично учеником (воспитанником) информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.5. Работники не имеют права требовать от своего ученика (воспитанника) вознаграждения за свою работу.

### **2.3. Общение между работниками**

2.3.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работники защищают не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Они не принижают своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

- 2.3.2. В своей деятельности работник не должен допускать дискриминации коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим и иным признакам и обязан руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

2.3.3. Работники всегда обязаны здороваться со своими коллегами, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение), что недопустимо.

- 2.3.4. Работники избегают 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 право направить в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - **Комиссия**) просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя.

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

2.3.6. Преследование работников за критику строго запрещено.

2.3.7. Работники 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.

2.3.8. Работники стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

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

Если данный факт будет выявлен членами Комиссии или же другими сотрудниками ОУ, а также родителями (законными представителями) обучающихся, Комиссия имеет право вызвать на совет сотрудника, уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

### **2.4. Взаимоотношения с администрацией**

2.4.1. ОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ОУ (далее – **Администрация**) создает возможности для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

2.4.2. Администрация уважительно 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 своего мнения и защите своих убеждений.

2.4.3. 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.

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

2.4.5. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

2.4.6. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОУ. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру работника или качество его труда. Важные для решения принимаются в ОУ на основе принципов открытости и общего участия.

2.4.7. За руководителем остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) педагогическому совету и руководителю о принятии какого-либо решения, руководитель, вне зависимости от решения педагогического совета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

2.4.8. Работники уважительно относятся к Администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с Администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией.

2.4.9. В случае выявления нарушения закона работниками и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель ОУ должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

## **2.5. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся**

2.5.1. Отношения работников ОУ с родителями обучающихся (воспитанников) должны носить преимущественно деловой характер и касаться развития ребенка в учебно-воспитательном процессе.

2.5.2. Работникам ОУ запрещается обсуждение с родителями внутришкольных отношений. Все вопросы и претензии, возникающие у родителей, принимаются педагогами, ставятся и рассматриваются совместно с администрацией на педагогических советах, совещаниях, собраниях. О принятых мерах родители непременно извещаются.

2.5.3. Работникам запрещено проводить занятия с учащимися и воспитанниками вне стен школы на договорной основе.

2.5.4. Работники не разглашают высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями(законными представителями) обучающихся

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

2.5.6. На отношения педагогов с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая ОУ их родителями (законными представителями).

## **2.7. Академическая свобода и свобода слова**

2.7.1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.7.2. При отборе и передаче информации ученикам (воспитанникам), педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

2.7.3. 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 тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

2.7.4. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **2.8. Использование ресурсов ОУ**

2.8.1. Работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы.

2.8.2. Работники не имеют права использовать имущество школы (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, 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 ОУ.

## **2.9. Личные интересы и самоотвод**

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

2.9.2. Если работник 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.

2.9.3. 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.

## **2.10. Благотворительность и меценатство**

2.10.1. ОУ имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.10.2. Работнику запрещается получать вознаграждения от физических и юридических лиц в связи с исполнением им должностных обязанностей.

# **3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА**

3.1. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом ОУ и (или) Комиссии.

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

# **4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Кодекс вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

4.2. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников, так и иных служб ОУ; изменения и дополнения принимаются общим собранием трудового коллектива ОУ и утверждаются приказом директора ОУ.

4.3. После принятия новой редакции Кодекса предыдущая редакция утрачивает силу.