

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

Принят

общим собранием работников ОУ
Протокол от 30.12.2019 № 6



Утвержден приказом от 05.02.2018 № 16-ОД

Директор

Л. Н. Демьянчук

КОДЕКС ЭТИКИ и СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 755 «Региональный Центр аутизма»
Василеостровского района Санкт-Петербурга
(новая редакция с изменениями, внесенными приказом от 30.12.2019 № 198-ОД)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы № 755 «Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее - **Кодекс**), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Данный Кодекс – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении школе № 755 «Региональный Центр аутизма» Василеостровского района Санкт-Петербурга (далее - **ОО**), улучшения имиджа ОО, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри ОО, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.3. Кодекс определяет нормы этики и служебного поведения работников ОО.

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

1.5. ОО обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

1.6. Кодекс принимается общим собранием работников ОО и утверждаются приказом директора ОО.

1.7. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

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

1.8. Предмет регулирования:

1.8.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагогических работников ОО.

1.8.2. Кодекс способствует созданию условий, в которых педагог сможет совершенствоваться.

1.8.3. ОО обязано ознакомить с Кодексом всех участников образовательного процесса.

1.9. Цель Кодекса

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения педагогических работников ОО (далее - работники) для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета педагога, доверия граждан к ОО и обеспечение единых норм поведения педагогов.

1.9. Сфера регулирования

1.9.1. Кодекс распространяется на всех работников ОО.

1.9.2. Руководитель ОО, администрация ОО, педагоги и другие сотрудники ОО, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

1.10. Источники и принципы педагогической этики

1.10.1. 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.

1.10.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

1.11. Механизмы внедрения

Кодекс – управленческий инструмент, дающий возможность использовать его для разрешения сложных этических ситуаций.

Объяснение целесообразности введения Кодекса в ОО, значимость этих норм, как для ОО, так и для сотрудника проходит в форме предварительной внутренней PR-компании в процессе индивидуального изучения проекта, внесения предложений и поправок, обсуждения на общем собрании работников ОО или на педагогическом совете, принятия общим собранием работников ОО или педагогическим советом, утверждения руководителем ОО.

Цель всех мероприятий по внедрению – сделать Кодекс понятным.

2. Основные нормы

2.1. Личность работника ОО

2.1.1. Профессиональная этика работника ОО требует преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

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

2.1.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается самообразованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.2. Ответственность

2.2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования и воспитания подрастающего поколения.

2.2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие обучающихся.

2.2.3. Работники ОО несут ответственность за порученные им администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.2.4. Работники призваны исполнять должностные обязанности на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективности работы ОО.

2.3. Авторитет, честь, репутация

2.3.1. Своим поведением работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

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

2.3.3. В общении с обучающимися и во всех остальных случаях работники уважительны, вежливы и корректны. Они знают и соблюдают нормы этики и этикета.

2.3.4. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться об обучающихся.

2.3.5. Педагог воспитывает личным примером, избегая морализаторства.

2.3.6. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Работники ОО дорожат своей репутацией.

3. Взаимоотношения с другими лицами

3.1. Общение педагога с обучающимися

3.1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

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

3.1.3. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития.

3.1.4. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам (воспитанникам), Приняв необоснованно принижающие ученика (воспитанника) оценочные решения, педагог должен постараться исправить свою ошибку.

3.1.6. При оценке достижений обучающихся педагог стремится к объективности и справедливости.

3.1.7. При оценке поведения и достижений своих учеников (воспитанников) педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения, создавая ситуацию успеха.

3.1.8. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником (воспитанником) информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.9. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением.

3.1.10. Педагог не имеет права требовать от своего ученика (воспитанника) вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

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

3.2. Общение между работниками ОО

3.2.1. Взаимоотношения между работниками ОО основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник ОО защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

3.2.2. Работник ОО как образец культурного человека всегда обязан здороваться со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге, что недопустимо.

3.2.3. Работник ОО 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;

3.2.4. Работники ОО избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работники ОО не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - **Комиссия**) просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

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

3.2.6. Преследование работника ОО за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть конструктивной. В ОО не должно быть места сплетням.

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

Если оно будет выявлено членами Комиссии или же другими сотрудниками ОО, а также родителями (законными представителями) обучающихся, Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, др. сотрудника), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

3.2.7. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и места даже реклама педагогов об ОО за пределами учебного заведения, а именно в выступлениях на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые педагог вправе проводить или участвовать в них за пределами ОО.

3.2.8. 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.

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

3.2.9. Работники ОО не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3.2.10. Внешний вид работника ОО при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.3. Взаимоотношения с администрацией

3.3.1. ОО базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ОО создает возможности для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.3.2. Администрация ОО 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 ОО, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному

выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

3.3.3. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников ОО за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

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

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

3.3.6. Работники ОО имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОО. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в ОО на основе принципов открытости и общего участия.

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

3.3.8. Работники ОО 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.

3.9. В случае выявления преступной деятельности работников ОО и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель ОО должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

3.4. Работа по контрольно-оценочной деятельности

3.4.1. Педагоги используют в своей трудовой педагогической деятельности контрольно-оценочную деятельность как условие для эффективного управления образовательным процессом в современной школе.

3.4.2. Педагоги используют контрольно-оценочную деятельность как необходимую информационную площадку для реализации учебно-воспитательного процесса.

Деятельность в данном направлении подразумевает элементарные нормы поведения (информационную культуру), а именно прямую и обратную связь между участниками (учителями, учениками (воспитанниками), и их родителями). Иметь культурную привычку отвечать своевременно на вопросы участников, не игнорировать и не высказывать высокомерие дистанционно.

3.4.3. Не рассылать всем участникам информацию, не имеющую отношения ко всем, если она принадлежит одному или нескольким участникам. Поэтому необходимо выработать культуру отправки информации конкретным адресатам.

3.4.4. Контрольно-оценочная деятельность - не место выяснения отношений между участниками.

3.5. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся

3.5.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОО.

3.5.2. Работники ОО 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.

3.5.3. Работники ОО должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) обучающихся,

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

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

3.6. Взаимоотношения с обществом

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

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

3.6.3 Педагог 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.

3.7. Академическая свобода и свобода слова

3.7.1. Работник ОО имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

3.7.3. Работник ОО 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.

3.7.5. Работник ОО не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

3.8. Использование информационных ресурсов

Работники ОО должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они 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 ОО.

3.9. Личные интересы и самоотвод

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

3.9.2. Если работник ОО 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.

3.9.3. Работник ОО 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.

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.

3.10. Благотворительность и меценатство

3.10.1. ОО имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

3.10.2. Работник ОО является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. Работнику ОО запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

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

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

5. Заключительные положения

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

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

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

