

Утверждаю  
Директор  
МКОУ Кумылженской СШ №1  
Ляховая М.В.  
Приказ № 139 от 30.08.2024



**Кодекс этики и служебного поведения работников  
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
Кумылженской средней школы № 1 имени Знаменского А.Д.  
Кумылженского муниципального района Волгоградской области**

**I. Предмет и сфера действия Кодекса этики и служебного поведения работников.**

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников (далее Кодекс) Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Кумылженской средней школы № 1 Кумылженского муниципального района Волгоградской области (далее Учреждение) - документ, разработанный с целью создания профессиональной культуры в Учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам Учреждения. Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, выполнение которых укрепляет высокую репутацию Учреждения, поддерживая его авторитет и традиции.
3. Кодекс определяет основные принципы жизнедеятельности обучающихся, педагогов и сотрудников Учреждения, которые включают в себя уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.
4. Учреждение создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение (далее сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает его в процессе своей деятельности.
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, прочего персонала, так и иных служб (Педагогического совета и администрации) Учреждения.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей (законных представителей), педагогов, работников Учреждения). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, сотрудников на производственном совещании, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники Учреждения без исключения.
8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
  - регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также сотрудниками Учреждения и общественности;
  - защищают их человеческую ценность и достоинство;
  - поддерживают качество профессиональной деятельности сотрудников Учреждения и честь их профессии;
  - создают культуру Учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
  - оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

## **II. Цель Кодекса.**

1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника Учреждения.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником Учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

- а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;
  - б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников Учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник Учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.
3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

## **III. Основные принципы служебного поведения сотрудников Учреждения.**

1. Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.
2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.
4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
  - а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
  - б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников Учреждения;
  - в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику Учреждения;
  - г) исключать действия связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
  - д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
  - е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
  - ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
  - з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;
  - и) 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;
  - к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
  - л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
  - м) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
  - н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

#### **IV. Соблюдение законности.**

1. Сотрудник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Учреждения.
2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.
4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике», в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

#### **V. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников Учреждения.**

1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
2. Сотруднику 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).
3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся (законными представителями); не имеют права побуждать родительские комитеты и отдельных родителей (законных представителей) организовывать для сотрудников Учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.
4. Отношения сотрудников и родителей (законных представителей) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.
5. На отношения сотрудников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая Учреждению их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими).

#### **VI. Обращение со служебной информацией.**

1. Сотрудник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Сотрудник 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.
3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации об обучающемся сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.
5. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.
6. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о 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.
7. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **VII. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Учреждения.**

1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:
  - а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
  - б) принимать меры по предупреждению коррупции;
  - в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.
3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.
4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.
5. Если педагог 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.
6. Педагог 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 главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

### **VIII. Служебное общение.**

1. В общении сотрудникам 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.
2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника 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.
3. Сотрудники 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.
4. Педагоги сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.
5. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога (воспитателя) и сновой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
6. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в учащихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.
7. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.
8. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог (воспитатель) должен немедленно исправить свою ошибку при ее обнаружении.
9. Педагог постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

10. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей обучающихся (законных представителей), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.
11. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.
12. Общение между педагогами.
  - а) Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.
  - б) Педагог, как образец культурного человека, всегда обязан приветствовать (здороваться) своего коллегу, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге.
  - в) Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию. Комиссия принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя самостоятельно.
  - г) Допустимы и рекомендованы положительные отзывы, комментарии и реклама педагогов об Учреждении за его пределами, а именно, выступая за пределами Учреждения на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, в которых педагог вправе участвовать самостоятельно.
  - д) Критику следует обнародовать в тех случаях, если на нее 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. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике без согласования с руководителем.
  - е) Педагоги не скрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению скрытых ошибок, проступков и т.д.
13. Взаимоотношения с администрацией.
  - а) Деятельность Учреждения базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения делает все возможное для полного

раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

б) В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор, заместители директора и Комиссия по этике.

в) Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

г) Администрация Учреждения не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения, на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

д) Администрация Учреждения не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

е) Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

ж) Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Учреждения. 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 Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

з) Администрация Учреждения предпринимает меры для создания благоприятных условия для равноправного общения педагогов, сотрудников атмосферы, недопускающих интриги, непреодолимые конфликты и раскол в педагогическом сообществе. При возникновении конфликтов администрация проводит расследование с привлечением Комиссии по этике. Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) руководителю какое-либо решение, имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и решение выносится на открытое голосование. За руководителем Учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта,

и) Педагоги и сотрудники Учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются разрешить его с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

к) В случае выявления преступной деятельности педагога, сотрудника, в том числе ответственных сотрудников администрации,

а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель Учреждения должен принять решение единолично.

## **IX. Личность педагога.**

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.
4. Авторитет, честь, репутация.
  - а) Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
  - б) В общении со своими учащимися и во всех остальных случаях педагог, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.
  - в) Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учащихся.
  - г) Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает нотаций и поучений, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
  - д) Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, но выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, мешать исполнению профессиональных обязанностей. Педагог не имеет право на ассоциальные поступки и противозаконные деяния в отношении обучающихся, сотрудников Учреждения, жителей и организаций социума.
  - е) Педагог дорожит своей репутацией.
  - ж) Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей о детях, без их согласия.
  - з) Внешний вид сотрудника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## **X. Основные нормы.**

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. Педагог несет ответственность за качество и результаты реализации образовательной программы Учреждения.
3. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное, духовно-нравственное и эстетическое развитие обучающихся.
4. Педагог несет ответственность за качественное исполнение порученных ему функций и доверенные ресурсы перед администрацией Учреждения.
5. Учреждение в лице педагога имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
6. Основными профессиональными характеристиками педагога, сотрудника являются преданность Учреждению, высокий уровень ответственности при воспитании и обучении детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации Программы развития Учреждения: понимание реальных целей и достижение положительных результатов.
7. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.