



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

КОГОБУ «Кирово-Чепецкая санаторная школа-интернат»

Ичетовкина Т.С.

16.08/7 от 01.09.2015

КОДЕКС

профессиональной этики и служебного поведения работников в КОГОБУ «Кирово-Чепецкая санаторная школа-интернат»

1. Общие положения

- 1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников КОГОБУ «Кирово-Чепецкая санаторная школа-интернат» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции РФ, Трудового Кодекса РФ, Закона о противодействии коррупции, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- 1.2. Кодекс представляет собой свод правил и принципов профессионального поведения работника во время образовательного процесса и (или) выполнения трудовой функции, независимо от занимаемой должности.
- 1.3. Каждый работник должен принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.
- 1.4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные термины и понятия:

- 2.1. Работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации учебной и воспитательной деятельности.
- 2.2. Профессиональная этика работника – система принципов, норм и правил поведения, действующая в отношениях работника с обучающимися, их родителями (законными представителями) и другими работниками санаторной школы-интерната.
- 2.3. Гуманность – принцип, а также соответствующие свойства характера, основанные на деятельном признании и уважении личности человека, содействие его благу без ограничения возможностей для свободы. Гуманность предполагает бескорыстное отношение к окружающим, сочувствие и поддержку, не причинение физических страданий или унижение человеческого достоинства.
- 2.4. Законность – соблюдение работником положений и норм законодательства РФ, устава и локальных нормативных актов санаторной школы-интерната.
- 2.5. Справедливость – беспристрастное и нравственно должное отношение работника к участникам образовательного процесса.
- 2.6. Профессионализм – обладание работником знаниями, владение умениями и навыками, необходимыми ему для эффективной деятельности.
- 2.7. Ответственность – принцип, согласно которому работник отвечает за совершенные поступки, действие (бездействие).
- 2.8. Солидарность – активное сочувствие работника действиям или мнениям участников образовательного процесса.
- 2.9. Толерантность – терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению,

национальности, вероисповеданию участников образовательного процесса.

2.10. Аморальный проступок – виновное деяние (действие или бездействие) педагогического работника, грубо нарушающее нормы морали и нравственности, а равно способствующее совершению таких деяний со стороны обучающихся, отрицательно влияющее на выполнение им своих трудовых функций, унижающее честь и достоинство работников перед обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

2.11. Подарок – безвозмездная передача имущественных ценностей лицом, которому они принадлежат, в собственность другому лицу, за которую последнее лицо не обязано платить обычную цену.

2.12. Конфликт интересов работника – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей или законных представителей несовершеннолетнего обучающегося.

3. Этические принципы и правила профессионального поведения работников

3.1. При выполнении трудовых обязанностей работнику следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. Принципами профессионального поведения работника являются: гуманность, законность, справедливость, профессионализм, ответственность, солидарность и толерантность.

3.3. В своей деятельности работник проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ и других государств, учитывает культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся.

3.4. Работник осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, постоянно стремится к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, методологии обучения, занимает активную жизненную позицию.

3.5. Работник дорожит своей репутацией и добрым именем санаторной школы-интерната, своим поведением подает положительный пример всем участникам образовательных отношений.

3.6. Работник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии участников образовательных отношений ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

3.7. Работник способствует реализации права на получение образования всех детей независимо от их пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, социального статуса, религиозных убеждений, материального положения.

3.8. Работник уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений, защищает обучающихся от любых форм проявления жестокости и унижения.

3.9. Работник стремится к повышению положительной учебно-познавательной мотивации у обучающихся, к укреплению в них веры в собственные силы, развивает у них познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни.

3.10. В своей профессиональной деятельности работник:

- учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья;
- соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья.

3.11. Работник может проводить педагогические исследования только при условии добровольного согласия участника образовательных отношений, принимающего участие в исследовании.

3.12. Во взаимоотношениях с коллегами работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, при необходимости оказывать им профессиональную помощь и поддержку.

3.13. Работник высказывает критику в адрес коллег аргументировано, конструктивно, без использования оскорбительных слов. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег.

3.14. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.15. Работник добровольно и сознательно осуществляет помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии.

3.16. Педагогический работник не вправе препятствовать родителю (законному представителю) обучающегося в выборе формы получения образования, в защите законных прав и интересов ребенка, в участии в управлении санаторной школой-интернатом.

3.17. Педагогический работник не вправе препятствовать родителю (законному представителю), решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу.

3.18. Работник не вправе подвергать критике внутрисемейные ценности и верования обучающихся.

3.19. Работник хранит в тайне информацию об обучающихся, доверенную ему участниками образовательных отношений, в т. ч. высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.20. Работник не вступает с ребенком в финансовые отношения.

3.21. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за использование транспорта и иные вознаграждения).

3.22. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, своим личным примером подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Формирование и развитие стиля учреждения

4.1. Стиль Учреждения формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом является:

Деловой стиль в одежде, который предполагает:

- аккуратность. Работник школы-интерната всегда должен выглядеть аккуратно, быть одет в чистую, выглаженную одежду;

- адекватность. Внешний вид должен соответствовать стилю образовательного учреждения;

- длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно живот и спину) и элементы нижнего белья.

- не зависимо от времени года необходимо носить сменную обувь.

Помимо этого важнейшим элементом стиля учреждения является культура речи сотрудников.

5. Конфликт интересов

5.1. Работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы санаторной школы-

интерната бережно, максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

5.2. Работник должен избегать ситуаций, при которых у него возникает конфликт интересов.

5.3. В случае возникновения конфликта интересов работник должен проинформировать об этом своего непосредственного руководителя.

5.4. Ситуацией, приводящей к конфликту интересов, может быть ситуация получения работником подарков в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей.

5.6. Использование работником активов и ресурсов учреждения в личных целях может привести к конфликту интересов.

6. Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.1. Соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки его профессиональной деятельности.

6.2. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет за собой проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

6.3. Факты нарушения работником правил и принципов этики и норм профессионального поведения, предусмотренных Кодексом, рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом санаторной школы-интерната № 6, и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

6.3. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации 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.

6.4. При наличии в действиях (бездействии) признаков аморального проступка работник может быть подвергнут мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

7. Заключительные положения

Коллектив санаторной школы-интерната утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса