

ПРИНЯТО

На Общем собрании работников ГБОУ школа №335  
Протокол № 2 от «29» 12 2014 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель МОО  
Р.В. Смирнова  
« 29 » 12 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школа №335  
И.П. Чулицкая  
Приказ № 10 от «30» 12 2014 г.

## Кодекс этики сотрудника и служебного поведения сотрудников ГБОУ школа № 335 Пушкинского района Санкт-Петербурга

Кодекс профессиональной этики работников школы определяет правила поведения работников школы, призван содействовать укреплению авторитета государства, поддержанию престижа образования и формированию единой нравственно-правовой основы для согласованной и эффективной деятельности.

### ГЛАВА 1. СЛУЖЕБНАЯ ЭТИКА

Главный капитал работников ГБОУ школа № 335 — это люди, сплоченный и дружный коллектив профессионалов-единомышленников, объединенных общей целью и единым стремлением работать в образовании в интересах страны и на благо общества.

1. Служебная этика работника школы основывается на принципах гуманизма, гражданственности, патриотизма, социального оптимизма, последовательности и активности в достижении цели; моральных качествах - долга и высокой ответственности за порученное дело; общечеловеческих ценностях, таких, как общество и государство, труд и собственность, личность и коллектив, честь и достоинство, права и ответственность, свобода и независимость, компетентность и профессионализм, счастье и семейное благополучие, здоровье и полноценный отдых, духовное развитие и материальное благосостояние; простых нормах нравственности, прежде всего честности и порядочности, преданности и неподкупности, законопослушности и дисциплинированности, добросовестности и исполнительности, аккуратности и организованности, лояльности и терпимости, скромности и вежливости.

2. Работник ГБОУ школа № 335:

2.1. глубоко понимает роль учреждения образования, основы организации его деятельности и стратегию его развития;

2.2. твердо стоит на защите государственных интересов, строго придерживается законодательства, образцов и стандартов своей профессиональной деятельности, моральных требований и нравственных критериев в своих решениях, действиях и поступках, предвидит их последствия, обладает высокой самодисциплиной и умением владеть собой в различных ситуациях;

2.3. в трудовых отношениях всегда проявляет уважение к законным интересам, правам и свободам, чести и достоинству людей, в отношении которых считает непозволительными невнимание, пренебрежение и бесцеремонность;

## ГЛАВА 2. ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ

Деловой этикет основывается на умении человека держать себя в обществе так, чтобы заслужить общественное одобрение и своим поведением вызывать расположение и уважение к себе. Соблюдение правил и предписаний делового этикета является необходимым условием эффективного сотрудничества и свидетельствует о принадлежности человека к культурной среде. Поэтому работнику образования всегда и везде нужно помнить, что по его внешнему виду, стилю, манерам поведения и формам общения окружающие судят не только о нем самом, но и о том учреждении, в котором он работает.

### 3. Работник школы:

3.1. постоянно следит за внешними формами проявления своей деловой культуры и ориентируется, прежде всего, на строгий стиль, позитивный настрой, обходительные манеры и правила хорошего тона;

3.2. во взаимоотношениях с коллегами по профессии и совместной работе проявляет в первую очередь учтивость, вежливость и лояльность, обращается по имени-отчеству с просьбой, приветствием, советом и предложением, принесением извинений, поздравлениями и пожеланиями.

3.3. по отношению к представителям других государств, национальностей, вероисповеданий и культур, к людям старшего или младшего возраста, а также во взаимоотношениях с лицами противоположного пола ведет себя достойно и уважительно, проявляет, прежде всего, обходительность, предупредительность и такт;

3.4. по отношению к представителям других организаций, учреждений, к иным гражданам проявляет в первую очередь взвешенность, осмотрительность и профессионализм, поддерживает деловой стиль и доброжелательный тон, передает им свой позитивный настрой;

3.5. во взаимоотношениях с обучающимися (воспитанниками) проявляет уважение и понимание. С особым вниманием относится к их предложениям и пожеланиям. При решении даже самых сложных проблем проявляет выдержку и такт. Никогда не пользуется методами, унижающими честь и достоинство обучающихся (воспитанников), а также коллег по работе;

3.6. на официальных встречах четко придерживается регламента и не подвергает обструкции установившиеся традиции, ритуалы и процедуры;

3.7. в служебных отношениях соблюдает субординацию и другие правила поведения;

3.8. в служебной обстановке не принимает подарки, вознаграждения, услуги и почести, если их вручение или оказание не происходит официально и открыто. Допустимо принимать подарки, не превышающие законодательно установленного предела стоимости, но распоряжаться ими следует в соответствии с законодательством;

3.9. бережет свое и чужое время, в устной и письменной форме высказывается ясно, просто и лаконично; отдает приоритет очной беседе над телефонными переговорами, которые в служебной обстановке ведет по-деловому, кратко и продуктивно;

3.10. в деловом письме профессионально грамотно и логично излагает свои мысли, соблюдая орфографические, синтаксические, стилистические и другие необходимые требования к письму. Высокая культура разговорной и письменной речи, хорошее знание государственных языков являются необходимым условием эффективной профессиональной деятельности работника образования;

3.11. постоянно следит за состоянием своего рабочего пространства: рабочее место, технику и оборудование кабинетов, аудиторий всегда использует по назначению и рационально, содержит в исправности и чистоте;

3.12. всегда выглядит по-деловому и аккуратно. Одежда и внешний вид работника образования соответствуют его высокой внутренней культуре, а деловой гардероб

5.2. высоко ценит свой коллектив и труд, развивает в себе чувство долга и ответственности за общее дело, проявляет готовность разделить общие успехи и неудачи;

5.3. уважает правила корпоративного поведения и мнение коллектива, не пренебрегает принятыми процедурами выработки и реализации совместных решений, участвует в коллективной работе, стремится к коллегиальности, деловому партнерству и эффективному сотрудничеству;

5.4. может публично выражать свою позицию, расходящуюся с мнением большинства членов коллектива, до тех пор, пока не принято коллегиальное решение. После этого он обязан подчиниться решению большинства. В случае возникновения коллизий (нормативного конфликта) в процессе выработки и принятия решения он может обратиться к вышестоящему руководителю, вынести вопрос на коллегиальное обсуждение, провести серию дополнительных консультаций;

5.5. проявляет высокую ответственность и взвешенность в отношении с коллегами по работе. Он не вправе перекладывать на кого-либо ответственность за свои решения и действия. Критические замечания по поводу действий коллег по совместно выполняемой работе высказывает объективно и только после выяснения всех обстоятельств, при которых они были совершены;

5.6. стремится к установлению доброжелательных, деловых отношений с коллегами по профессии и совместной работе, не допускает использования себя и своего имени для дискредитации их действий и совершения поступков, которые ведут или могут привести к принижению авторитета государства, престижа учреждения образования и делового имиджа работника образования;

5.7. сознательно отказывается на работе от участия, в каких-либо ссорах и конфликтах на личной почве, в спорах стремится разделять человека и проблему. При этом считает недопустимыми предвзятость, распространение слухов и сплетен. К такому же поведению побуждает своих коллег, сослуживцев, иных граждан;

5.8. стремится поддерживать равные отношения со всеми работниками учреждения образования. В таких взаимоотношениях недопустимы бестактность и грубость, заискивание и чиновничество, высокомерие и чванство, сознательное искажение фактов и преднамеренная ложь;

5.9. отказывается от обсуждения с представителями других организаций деловых, личностных и профессиональных качеств работников образования и проявляет максимальную лояльность к коллегам по совместной работе;

5.10. воздерживается от обсуждения с третьими лицами профессиональных и личных качеств бывших коллег по работе;

5.11. в случае прекращения трудовых отношений с учреждением образования считает недопустимым осуждение или превозношение заслуг своих прежних коллег, воздерживается от обсуждения с кем бы то ни было их личных качеств и не может выступать посредником во взаимоотношениях с ними;

5.12. хранит лучшие традиции учебного заведения и передает их новому поколению работников образования. Долгом работника образования является оказание помощи молодым специалистам в овладении ими профессиональным мастерством;

5.13. стремится к утверждению высокой гражданственности в учреждении образования и побуждает к этому своих сослуживцев, не совершает незаконных действий, безнравственных поступков, не принимает безответственных решений, искажающих представление о работе в учреждении образования.

## **ГЛАВА 5. ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Работник ГБОУ школа № 335 персонально несет моральную ответственность за выполнение требований настоящего Кодекса. Регулирование поведения сотрудника школы в рамках Кодекса осуществляется с опорой на мнение коллектива и основывается на нравственных убеждениях самого работника. Коллективное мнение воздействует на

6.19. отказаться от выполнения служебного поручения, если его выполнение наносит ущерб законным интересам, правам и свободам людей, группе лиц, организациям, предприятиям и учреждениям, обществу и государству;

6.20. обращаться к непосредственному руководителю за обоснованием применяемого по отношению к нему дисциплинарного взыскания, а также любого санкционированного ими действия, связанного с ущемлением его законных интересов, нарушением гражданских прав и ограничением конституционных свобод.

7. К работнику ГБОУ школа № 335 могут применяться следующие меры морального воздействия за нарушение требований настоящего Кодекса: просьба, совет, предложение (рекомендация), замечание, моральное осуждение, общественное порицание, возложение обязательства загладить вину за совершение аморального поступка или действия (бездействие), причинившего морально-психологический дискомфорт другому лицу или группе лиц.

7.1. Основным средством морального воздействия на нарушителя требований настоящего Кодекса является личное обращение к нему с просьбой, советом, предложением своим поведением, действием, внешним видом, поступком соответствовать требованиям профессиональной этики.

7.2. В случае если просьбы, советы и предложения не возымеют на нарушителя требований настоящего Кодекса должного морального воздействия, ему может быть сделано замечание в личной беседе либо публично.

7.3. Моральное осуждение состоит в публично выраженной оценке действия или поступка работника как несовместимого с требованиями профессиональной этики.

7.4. За систематическое нарушение работником школы требований настоящего Кодекса выносится общественное порицание после вынесения морального осуждения. Общественное порицание заключается в выражении коллективом несогласия с поведением, действием или поступком работника, нарушившего требования профессиональной этики. Данное решение в необходимых случаях доводится до сведения членов коллектива на общем собрании или иным способом.

7.5. Возложение на работника обязательства загладить вину за совершение аморального поступка или действия (бездействие), причинившего морально-психологический дискомфорт другому лицу или группе лиц, состоит в публичном принесении извинений перед потерпевшим или членами коллектива в форме, устанавливаемой собранием коллектива.

8. Лицо, осуществляющее руководство работниками учреждений образования, контролирует соблюдение ими настоящего Кодекса, принимает или предлагает меры морального воздействия к нарушителям его положений. Он также несет моральную ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, подрывающих авторитет государства, престиж образования и деловой имидж его работников.

9. Соблюдение требований настоящего Кодекса является одним из критериев нравственной зрелости работника школы и учитывается при оценке его деловой репутации.

10. Кодекс является одним из первых корпоративных документов, с которым каждый вновь принятый работник начинает знакомство с учреждением образования. Только при совпадении социальной ориентации, склонностей и интересов работника с целями и задачами ГБОУ школа № 335 возможен прочный и эффективный трудовой союз.