

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАБОУ СОШ №
221 № 2 от 12.01.2024

**Кодекс этики и служебного поведения работников
МБОУ СОШ №221**

Екатеринбург, 2024

1.Общие положения

- 1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУ СОШ № 221 (далее – «Кодекс») – документ, разработанный с целью реализации общешкольной корпоративной культуры, сохранения позитивного имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия школы с внешней социальной средой и обеспечения развития организации.
- 1.2. Кодекс устанавливает ряд правил поведения работников МБОУ СОШ № 221 (далее – «Учреждение»), затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом.
- 1.3. Кодекс закрепляет как общие ценности, принципы и правила поведения, так и специальные, в том числе направленные на предупреждение коррупции.
- 1.4. Соблюдение данного Кодекса обязательно для всех работников Учреждения.

2. Правила поведения работников Учреждения, направленные на предупреждение коррупции.

- 2.1. Соблюдение антикоррупционной политики, локальных нормативных актов Учреждения по вопросам противодействия коррупции обязательно для всех работников школы и означает их готовность:
 - не допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
 - воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
 - соблюдать конфиденциальность информации, которая стала известна руководителю или работнику Учреждения при осуществлении трудовой деятельности;
 - не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
 - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
 - соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;
 - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать

конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения.

2.2. Работники Учреждения принимают на себя обязательства:

- не использовать при взаимодействии с представителями организаций и гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работников Учреждения, слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки. К числу таких выражений относятся, например: «вопрос решить трудно, но можно», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры» и т.д.;
- не обсуждать темы, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, с представителями организаций и гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работника Учреждения. К числу таких тем относятся, например: низкий уровень заработной платы работника, нехватка денежных средств на реализацию каких-либо нужд; желание приобрести то или иное имущество, получить услугу, отправиться в туристическую поездку; отсутствие работы у родственников работника Учреждения; необходимость поступления детей работника Учреждения в образовательные учреждения и т.д.
- не совершать действий, которые могут восприниматься как согласие принять взятку или просьба о даче взятки. К числу таких действий относятся, например: регулярное получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей; посещения ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника Учреждения;
- не делать представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от решений и действий работника Учреждения предложений, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника организации. К числу таких предложений относятся, например предложения: предоставить работнику и/или его родственникам скидку; воспользоваться услугами конкретной компании и (или) экспертов для выполнения работ, подготовки необходимых документов и т.д.; инвестировать в компанию, в которой, например, близкий родственник

или свойственник работника Учреждения имеет финансовую заинтересованность;

- своевременно информировать руководителя Учреждения о возникновении новых или реализации существующих коррупционных рисков;
- не использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество Учреждения, а также передавать их другим лицам;
- иные правила поведения работников Учреждения, направленные на профилактику коррупции.

2.3. Если работник Учреждения 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.

2.4. Работник организации не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, учреждением, предприятием или физическими лицами в случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счеты, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить лицам, рассматривающим данное дело.

2.5. К сотрудникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, дополнительно установлены следующие требования:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, иные меры по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и устранению причин и условий, способствующих проявлениям коррупции;
- принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники Учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Этика служебного поведения

3.1. Кодекс определяет основные принципы совместной деятельности участников образовательных отношений: уважительное, вежливое и внимательное отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и взаимной ответственности за функционирование и развитие Учреждения.

3.2. Личность работника Учреждения и профессиональная этика.

3.2.1. Профессиональная этика работника Учреждения требует призыва, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

3.2.2. Работник Учреждения требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию, для него характерны саморазвитие и самовоспитание.

3.2.3. Для работника Учреждения необходимо постоянное самообразование, повышение квалификации, поиск эффективных методов работы.

3.3. Авторитет, честь, репутация работника Учреждения.

3.3.1. Своим поведением работник Учреждения поддерживает и защищает свою профессиональную честь, дорожит своей репутацией.

3.3.2. Работник Учреждения принимает участие в решении триединой задачи школьного образования - в процессе обучения, воспитания и развития обучающихся Учреждения.

3.3.3. В общении с учениками и в повседневной жизни работник Учреждения уважителен, вежлив и корректен, знает и соблюдает нормы этикета.

3.3.4. Авторитет работника Учреждения основывается на его компетентности, справедливости, такте, умении заботиться об обучающихся.

3.3.5. Работник Учреждения воспитывает учеников на своем положительном примере.

3.3.6. Работник Учреждения имеет право на неприкасаемость личной жизни. Выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу работника Учреждения, его отношениям с обучающимися и коллегами, мешать исполнению профессиональных обязанностей. 3.4. Общение работника Учреждения с обучающимися.

3.4.1. Работник Учреждения сам выбирает стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

3.4.2. Работник Учреждения должен быть требователен к себе, никогда не терять чувства меры и самообладания.

3.4.3. Работник Учреждения выбирает такие методы работы, которые помогают развитию положительных черт обучающегося: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.4.4. Работник Учреждения является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем ученикам школы.

3.4.5. При оценке достижений обучающихся в баллах работник Учреждения стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного

поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок обучающихся во время письменных работ и контрольных проверок.

3.4.6. В соответствии с законодательством о защите персональных данных работнику Учреждения запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему информацию, передавать третьим лицам персональные данные обучающихся и их родителей (законных представителей), за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

3.4.7. Работник Учреждения не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может требовать от обучающихся и их родителей (законных представителей) каких-либо услуг и одолжений в личных интересах.

3.4.8. Работник Учреждения не имеет права требовать от обучающихся и их родителей (законных представителей) вознаграждение за свою работу, в том числе дополнительную.

3.4.9. Работник Учреждения уважительно относится к религиозным убеждениям и взглядам обучающихся, к ученикам разных национальностей.

3.5. Общение между работниками Учреждения.

3.5.1. Взаимоотношения между работниками Учреждения основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

3.5.2. Работник Учреждения всегда обязан приветствовать (здравоваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

3.5.3. Работники Учреждения избегают необоснованных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

3.5.4. В Учреждения не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Работники школы при возникновении конфликтов не имеют права обсуждать рабочие моменты или переходить на личности с указанием должностных полномочий в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей), обсуждать жизнь Учреждения за ее пределами, в том числе в социальных сетях Интернет.

3.5.5. Допустимы и приветствуются положительные отзывы, комментарии и даже реклама Учреждения и ее работников за пределами учреждения, в том числе на конференциях, мастер-классах, в рамках профессионального общения.

3.5.6. Критика работы, решений, взглядов, поступков, действий коллег или администрации Учреждения, не должна унижать профессиональное и человеческое достоинство. Любые критические высказывания должны быть

обоснованы, конструктивны, тактичны, доброжелательны. Важнейшие проблемы осуществления образовательной деятельности Учреждения обсуждаются открыто, в рамках конструктивных обсуждений и действующих регламентов.

3.6. Взаимоотношения работников Учреждения с администрацией.

3.6.1. Администрация Учреждения обеспечивает условия для раскрытия способностей и профессионального потенциала работников школы.

3.6.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Учреждения.

3.6.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами и продуктивного профессионального общения. Различные статусы работников Учреждения, почетные звания, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками школы своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

3.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно трактовать информацию, способную повлиять на карьеру работника Учреждения и качество его профессиональной деятельности. Важные для работников Учреждения решения принимаются на основе принципов открытости и коллегиальности, решением Общего собрания работников учреждения.

3.6.7. Работники школы обязаны уважительно относиться к администрации Учреждения, соблюдать субординацию, а при возникновении конфликта с администрацией пытаться разрешить его с соблюдением этических норм.

3.7. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся.

3.7.1. Взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся по проблемам образования и воспитания детей - важнейшая часть деятельности работников Учреждения.

3.7.2. Работники школы обязаны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) обучающихся в Учреждении.

3.7.3. Отношения работника Учреждения с родителями (законными представителями) обучающегося не должны оказывать влияние на оценку личности и образовательных результатов ребенка.

3.7.4. На отношения работников Учреждения с обучающимися и на оценку их образовательных результатов не должны влиять поддержка, спонсорская и иная помощь, оказываемая их родителями (законными представителями) образовательной организации.

3.8. Использование ресурсов организации.

3.8.1. Работники школы должны бережно и обоснованно расходовать материально-технические ресурсы Учреждения.

3.8.2. Не допускается использование имущества Учреждения (помещений, мебели, телефона, факса, компьютеров, копировальной техники, другого оборудования, почтовых услуг, транспортных средств, инструментов и материалов), а также своего рабочего места для личных нужд.

3.9. Личные интересы и самоотвод

3.9.1. Выполнение работниками Учреждения должностных обязанностей не подчиняется личным интересам членов их семьи, родственников и друзей.

3.9.2. Если работник Учреждения 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.

3.10. Благотворительность и меценатство

3.10.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную (спонсорскую) помощь со стороны физических и юридических лиц.

3.10.2. Работники Учреждения должны строго соблюдать законодательство Российской Федерации при получении такой помощи.

3.10.3. Профессиональная этика работника Учреждения не допускает получение взятки, иные коррупционные действия.

3.10.4. Работник школы не может лично принять от родителей (законных представителей) обучающихся благотворительную (спонсорскую) помощь, предназначенную Учреждения. О желании родителя (законного представителя) обучающегося или третьих лиц о предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность администрацию Учреждения. Добровольные пожертвования оформляются в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.11. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

3.11.1. Директор Учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового работника или повышении работника школы в должности. Он не может назначить своим заместителем или руководителем структурного подразделения Учреждения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

3.11.2. Недопустимо принимать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, назначение на более высокую должность и т. п.