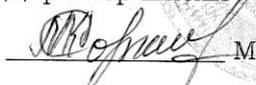


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «СОШ №2
Г. УСТЬ-ДЖЕГУТЫ»**

Введено в действие

Приказом от 30.08.2014г. № 47-а

Директор школы



М.С. Коркумазов

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

Протокол от 30.08.2014г. № 1

**Кодекс деловой этики и служебного поведения работников Муниципального
казённого образовательного учреждения «СОШ № 2 г. Усть – Джегуты»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс деловой этики и служебного поведения работников МКОУ «СОШ № 2г. Усть – Джегуты» (далее по тексту школа), устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц и других работников школы, определяет правила взаимоотношений школы, а также взаимоотношений с родителями, органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников школы для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника школы.

1.3. Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом миссии, философии и ценностей учреждения.

1.4. Настоящий кодекс составлен на основании следующих нормативных актов: ст 21 Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2012), Федерального закона от 03.12.2012 № 231-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности , и иных лиц их доходами», вступившим в силу с 01.01.2013, ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 №273 «О противодействии коррупции»

1.4. Миссия учреждения

Миссия школы заключается в объединении усилий всех сотрудников школы и семьи для:

- Создания условий, раскрывающих индивидуальность ребенка,
- Признания в каждом творческой личности.

- В помощи стать самостоятельным, инициативным, критически мыслящим, грамотным, способным созидать и преобразовывать мир, основываясь на гуманистически ценных ориентирах.

1.5. К ценностям школы относятся:

- Открытость, поддержка и сотрудничество

Школа – это открытая система тесного взаимодействия всех членов коллектива, родителей, детей, основанная на творческом потенциале педагогов, мыслящих, стремящихся к преобразованию, улучшению учебно - воспитательного процесса

Педагоги в школе делятся опытом, информацией, идеями, открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер. Педагоги и родители открыто делятся информацией, обсуждают проблемы, соблюдая конфиденциальность. Комментарии педагогов корректны и носят оптимистичный, позитивный характер.

Для сотрудников школы характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей. Коллектив школы – это корпорация Грамотных – Бескорыстных - Добрых – Общительных – Умных.

- Инновационность

Педагоги стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии уместно, деликатно, квалифицированно их интегрировать в жизнедеятельность.

- Индивидуализация

Мы признаем что, каждый ребенок – уникальная, творческая личность, которая при создании условий формирования внешней и внутренней свободы может решать противоречия окружающего мира;

Каждый участник образовательного процесса в школе рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами, поэтому мы стремимся создавать условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности.

- Преемственность

Цели, задачи, содержание стиль взаимоотношения с ребенком согласуются между педагогами и администрацией учреждения.

Традиции и стили семейного и общественного воспитания являются для нас равноценными и уникальными, опыт каждой из сторон используется для обогащения практики воспитания в семье и дошкольном учреждении.

В детском саду проявляется уважение к ветеранам педагогического труда

- Здоровье

Здоровье – это не только отсутствие болезней или физических дефектов, но и полное физическое, психическое и социальное благополучие.

Здоровье – мы понимаем как гармонию психического, физического и эмоционального состояния человека. Мы стремимся, чтобы здоровый образ жизни стал стилем жизни каждого участника образовательного процесса. Это обеспечивается здоровьесберегающими технологиями, разработкой и реализацией новых программ и проектов.

- Профессионализм и высокое качество образовательных услуг

Педагоги школы стремятся в совершенстве овладеть профессиональными знаниями и умениями. Это достигается непрерывным обучением и постоянным повышением компетенций в разных формах.

Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер

и могут получить свое развитие и детализацию в стандартах служебного поведения, правилах внутреннего распорядка и других внутренних документах учреждения.

Действие настоящего Кодекса распространяется на всех должностных лиц и других работников учреждения. Должностные лица и другие работники учреждения в своей служебной деятельности должны быть добропорядочны и честны, обязаны соблюдать правила деловой этики, установленные настоящим Кодексом, иными внутренними документами учреждения, а также являющиеся общепринятыми.

2.Взаимоотношения сотрудников в учреждении

Не принимать никаких серьезных решений без широкого предварительного обсуждения.

Мы несем ответственность за то, что говорим и делаем.

Сотрудники школы – основа его репутации. Поэтому они должны сознавать, что любые

неэтичные или антиобщественные действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации учреждения.

Взаимоотношения между сотрудниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах:

- взаимного уважения и взаимопомощи;
- открытости и доброжелательности;
- командной работы и ориентации на сотрудничество.

динамичности развития организации, каждый год лучше, чем вчера.

Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми

2.1. Взаимоотношения между руководителями и подчиненными

Руководство школы поощряет интересные и умные идеи, предложения, учитывает мнения

и настроения сотрудников при решении вопросов управления учреждением.

Взаимоотношения руководителей с подчиненными строятся на принципах:

- открытости руководства по отношению к сотрудникам;
- предоставления руководителями равных возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей;
- поддержки инициативности подчиненных;
- понимания специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы;
- непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных.

2.2. Взаимоотношения подчиненных с руководителями строятся на принципах:

- уважения, дисциплины и соблюдения субординации;
- добросовестного выполнения, как своих прямых должностных обязанностей, так и других

заданий руководства, не описанных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к

сфере и специфике деятельности учреждения.

2.3. Взаимоотношения с родителями обучающихся

Во взаимоотношениях с родителями или законными представителями обучающихся

сотрудники должны руководствоваться принципами:

- уважения, доброжелательности и корректности;
- сотрудники в любой ситуации должны воздерживаться от действий и заявлений,

выходящих за пределы их компетенции и полномочий, в том числе, во избежание случайного

предоставления ложной информации, от консультирования родителей по вопросам,

требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

При взаимодействии с родителями соблюдать педагогическую этику.

Сотрудники не должны разглашать информацию, которая может нанести им или учреждению материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение подобной

информации предусмотрено законодательством.

3.Поддержание и укрепление имиджа учреждения

Для поддержания и укрепления имиджа школы осуществляет следующие основные

мероприятия:

- информирование всех работников о миссии учреждения и его ценностях для обеспечения

понимания каждым работником учреждения необходимости его труда в общем итоге

деятельности, его роли и значения в реализации миссии учреждения.

3.1. Повышение престижа профессий работников учреждения через:

-конкурсы педагогического мастерства,

-открытые конференции и семинары для других учреждений,

-публикация опыта работы в печатных изданиях;

- использование ИКТ.

3.2. Совершенствование системы поощрений через:

- Выплаты стимулирующего характера
- Премирование,
- Объявление благодарности,
- Награждение почётной грамотой;
- Чествование сотрудников в коллективе.
- Сохранение и развитие традиций сотрудничества между образовательным

учреждением и другими учреждениями через:

- Профессиональными конкурсами между учреждениями,
- Наставничество,
- Проведение корпоративных праздников.

3.4. Популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:

- Совместные спортивные мероприятия с родителями, детьми, сотрудниками.
- Участие в районных соревнованиях для детей и сотрудников.
- Использование ресурсов школы (спортивный зал и его оборудование).

4. Формирование и развитие стиля образовательного учреждения

Стиль школы формируется с учетом миссии, стратегических целей и задач в соответствии

с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом стиля является символика учреждения, используемая

для визуального восприятия окружающими учреждения:

- Эмблема лица,
- Деловой стиль в одежде, который предполагает:
- Аккуратность. Сотрудник школы всегда должен выглядеть аккуратно, быть одет в

чистую, выглаженную, неизношенную одежду, аккуратно причёсанный, не яркий макияж,

ухоженные, недлинные ногти.

- Длина одежды должна быть комфортной, закрывающей обнаженные части тела (особенно

живот и спину) и элементы нижнего белья

- Не ношение домашней, изношенной, потерявшей форму, грязной обуви, обуви, не

зафиксированной по ноге).

Помимо этого важнейшим элементом стиля школы является культура речи сотрудников.

4.1. Требования к речи педагога:

- **Правильность** – соответствие речи языковым нормам. Педагогу необходимо знать и выполнять в общении с детьми основные нормы русского языка: орфоэпические нормы (правила литературного произношения), а также нормы образования и изменения слов.
- **Точность** – соответствие смыслового содержания речи и информация, которая лежит в ее основе. Особое внимание педагогу следует обратить на семантическую (смысловую) сторону речи, что способствует формированию у детей навыков точности словоупотребления.
- **Логичность** – выражение в смысловых связях компонентов речи и отношений между частями и компонентами мысли. Педагогу следует учитывать, что именно в школьном возрасте закладываются представления о структурных компонентах связанного высказывания, формируются навыки использования различных способов внутритекстовой связи.
- **Чистота** – отсутствие в речи элементов, чуждых литературному языку. Устранение нелитературной лексики – одна из задач речевого развития детей школьного возраста. Решая данную задачу, принимая во внимание ведущий механизм речевого развития школьников, педагогу необходимо заботиться о чистоте собственной речи: недопустимо использование слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов.
- **Выразительность** – особенность речи, захватывающая внимание и создающая атмосферу эмоционального сопереживания. Выразительность речи педагога является мощным орудием воздействия на ребенка. Владение педагогом различными средствами выразительности речи (интонация, темп речи, сила, высота голоса и др.) способствует не только формированию произвольности выразительности речи ребенка, но и более полному осознанию им содержания речи взрослого, формированию умения выражать свое отношение к предмету разговора.
- **Богатство** – умение использовать все языковые единицы с целью оптимального выражения информации.
- **Уместность** – употребление в речи единиц, соответствующих ситуации и условиям общения. Уместность речи педагога предполагает, прежде всего, обладание чувством стиля.
- **Учет специфики возраста обучающихся** нацеливает педагога на формирование у детей культуры речевого поведения (навыков общения, умения пользоваться разнообразными формулами речевого этикета, ориентироваться на ситуацию общения, собеседника и др.).
- **Поведение сотрудников на рабочем месте** является так же одним из важных элементов стиля учреждения.
- На рабочем месте запрещено заниматься посторонними делами, не связанными со служебными вопросами. На всей территории школы строго запрещено принятие спиртных напитков и курение.
- В учреждении приветствуется здоровый образ жизни!

5. Конфликт интересов

- Сотрудники должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных

интересов и интересов учреждения;

- использование имени учреждения, его репутации, материальных, финансовых или иных

ресурсов, конфиденциальной информации с целью получения собственной выгоды;

- других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для учреждения последствиям.

В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта,

сотрудник должен обратиться за помощью в разрешении ситуации к своему непосредственному

руководителю.

5.1. Меры, принимаемые к нарушителям правил и норм деловой этики

Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных

внутренних документах учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться

основанием для неприменения меры стимулирующего характера, рассмотрения информации о нарушении на собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю. Качество реализации Кодекса деловой этики будет обсуждаться в рамках

общего собрания коллектива.

5.2. Заключительные положения

Коллектив учреждения утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

Кодекс деловой этики и служебного поведения является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка школы.