

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 225
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Общего собрания
работников ГБОУ СОШ № 225
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга

 А.Е. Рудакова

Протокол № 1 от 25.08.2017

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СОШ № 225
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга



 Федосеенко А.С.

Приказ № 86-п от 30.08.2017



**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 225
АДМИРАЛТЕЙСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

Санкт-Петербург
2017

Данный кодекс этики и служебного поведения (далее Кодекс) работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 225 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – Школа) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих правил делового поведения и основ профессиональной этики, обязательный для исполнения всеми работниками ГБОУ СОШ № 225 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.
2. Кодекс разработан с целью установления этических норм и правил поведения педагогических работников Школы для выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечения единых этических норм поведения во взаимодействии между собой, с учащимися, их родителями и с внешней средой, а также с целью формирования корпоративной культуры Школы, основанной на доверии, ответственности и справедливости.
3. Кодекс этики существует как часть профессионального стандарта. Наряду с Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы и правила деловых взаимоотношений и общения устанавливают требования и являются основой поведения для педагогических работников, находящихся в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ № 225 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.
4. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
5. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всеми участниками учебно-воспитательного процесса (детьми, родителями, педагогами). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, совещании; до сведения родителей (законных представителей) – на родительских собраниях; обучающихся – на классных часах, публикуется на официальном сайте школы. Вновь прибывшие учащиеся и принимаемые на работу сотрудники обязательно знакомятся с данным документом.

II. Кодекс как основа корпоративной культуры Школы

Кодекс описывает корпоративную культуру Школы, понимая под корпоративной культурой совокупность ценностей, норм, правил, этических стандартов, которыми должен руководствоваться работник Школы в своей повседневной жизни. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса помогает предотвращать неэтичное поведение и является гарантией качества образования Школы.

Основными компонентами корпоративной культуры Школы являются:

- Цель;
- Миссия;
- Ценности;
- Корпоративный стиль (имидж);
- Деловая этика и взаимоотношения;
- Дресс-код;
- Корпоративные мероприятия;
- Награды и отличия;
- Система коммуникации.

III. Цель Школы

Цель Школы – предоставление качественных образовательных услуг, обеспечивающих развитие, самоопределение и самореализацию учащихся. Это достигается благодаря регулярному профессиональному и личностному росту педагогических работников, созданию организованной развивающей образовательной среды, стимулирующей и поддерживающей повышение познавательного интереса и уровня воспитанности учащихся, постоянному укреплению связей и сотрудничества всех субъектов образования.

IV. Миссия Школы

Миссия Школы – формирование достойного Гражданина России, творческой личности, признающей важнейшую ценность образования, готовой к осознанному выбору, саморазвитию и конструктивному взаимодействию, способной нести ответственность за свои действия и принятые решения.

V. Ценности Школы

Ценности Школы – это принципы, которыми руководствуются работники Школы в процессе профессиональной деятельности, а именно:

- *Компетентность и профессионализм*

Соблюдение этого принципа предполагает готовность педагога постоянно совершенствовать педагогическую деятельность, формировать профессионально значимые умения и навыки, осваивать корпоративные нормы поведения. В соответствии с принципом профессионализма работники Школы должны стремиться к максимально качественному выполнению работы и ответственно подходить к выполнению своих трудовых действий. В соответствии с этим принципом работники школы высоко ценят компетентность и активно распространяют педагогический опыт среди коллег.

- *Возможность самообразования и обучения на рабочем месте*

Учитель Школы это человек, который учится всю жизнь, и только в этом случае он обретает право учить. Работники Школы ценят предоставленную им возможность самообразования и обучения на рабочем месте и используют ее для развития способности быстро преобразовывать новые знания в действия. В соответствии с этим принципом каждый педагогический работник Школы способен адекватно оценить собственный уровень профессиональной компетентности и составить индивидуальную карту роста. Реализация этого принципа заключается в определении своих сильных и слабых сторон и стремлении к самосовершенствованию через разные формы повышения квалификации.

- *Сотрудничество и взаимоуважение*

Школа представляет собой продукт мышления и действия своих членов. В соответствии с этим принципом работники Школы соблюдают культуру педагогического общения, развивают способность эффективно общаться и устанавливать деловые контакты. Работники Школы обеспечивают эффективную устную и письменную коммуникацию. Они развивают в себе способность к коллективному взаимодействию и готовность работать в команде. Они стремятся поддерживать друг друга, относиться с уважением к труду и времени своих коллег. Работник Школы заботится о своих коллегах: коллеги – это профессиональные партнеры, которые нуждаются в поддержке и внимании.

- *Новая образовательная культура*

Соблюдение этого принципа связано с повышением эффективности обучения, с использованием передовых технологий, развитием исследовательской и проектной культуры, повышением персональной ответственности за образовательные результаты школьников.

Работники Школы используют все свои силы, возможности и знания для того, чтобы достичь максимального результата в рамках образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС. Работники Школы нацелены на достижение гармонии между действием и планированием, между анализом и практикой.

Работники проявляют творческую инициативу, внедряют инновации в образовательный процесс, вносят предложения и генерируют новые идеи, с помощью которых решаются проблемные вопросы.

- *Открытость и информированность*

Школа, создавая «атмосферу открытости и доверия», стремится добиться максимально возможной «прозрачности» и предсказуемости действий работников для всех субъектов образовательной деятельности.

Деятельность коллектива понятна и ясна каждому субъекту образовательного процесса. Школа обеспечивает информированность всех групп образовательного процесса через создание единой информационной среды, включающей официальный сайт, электронный журнал и электронный дневник, электронную учительскую, а также используя другие информационно-коммуникационные средства связи.

- *Лояльность*

Под Лояльностью по отношению к Школе мы понимаем разделение ее ценностей, пропаганду ее интересов, стремление безоговорочно содействовать достижению целей деятельности и выполнять заявленную миссию.

Следуя этому принципу, работники демонстрируют способность вносить максимальный вклад в ее развитие, выполнять требования, к ним предъявляемые, соблюдать организационные принципы и традиции Школы. Работники Школы обеспечивают сохранность конфиденциальной информации, проявляют терпимость к издержкам организационной деятельности, не допускают деструктивную критику в адрес учреждения и его руководства в стенах Школы и за ее пределами. Инициативность, здоровая критика, предложения по улучшению, направленные на развитие Школы и укрепление ее имиджа, приветствуются.

- *Социальная ориентированность*

Главной ценностью Школы являются люди. В основе ее политики заложено стремление предоставить работникам необходимые условия для полной реализации способностей и профессиональных навыков, обеспечить достойное моральное и материальное вознаграждение за результаты труда. Успех одного работника Школы – часть успеха и процветания Школы.

VI. Корпоративные символы Школы

- Корпоративные символы являются одним из важнейших системообразующих элементов корпоративной культуры Школы. Под корпоративными символами понимаются образы и приемы (графические, цветовые, словесные, дизайнерские, музыкальные, т.д.), которые обеспечивают узнаваемость Школы, а также отличают ее от других образовательных организаций.

- Критерии их качества – художественная и эстетическая ценность, выраженная способность к самоидентификации как Школы в целом, так и ее работников и обучающихся.

- Деловая печатная / электронная продукция Школы (фирменные бланки, конверты, визитные карточки, блокноты, брошюры, буклеты, презентации, текстовые документы и пр.), в том числе официальный сайт Школы, должна быть выполнена в едином стиле с использованием официально установленной символики и цветовой гаммы. С этой целью для оформления продукции создаются шаблоны. При подготовке презентаций или текстовых документов всем работникам Школы необходимо придерживаться единого стиля и использовать установленные шаблоны.

- Изображение логотипа и названия учреждения на рекламной и иной продукции (ручки, календари, блокноты, брошюры, буклеты, проспекты и т.д.) должно соответствовать

официально установленному эталону фирменного знака и стилю написания (размер и вид шрифтов, цвет, пропорции) наименования учреждения.

- При оформлении помещений Школы (рекреаций, коридоров, классных помещений, др.), во внутреннем и внешнем облике помещений, здания, внешнем виде работников рекомендуется придерживаться единого корпоративного стиля.

VII. Профессиональная этика

- Профессиональная этика – это совокупность универсальных требований к профессиональной деятельности и моральным нормам поведения, которыми должны руководствоваться работники Школы в сфере межличностных отношений, управления и оказания образовательных услуг.

- При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, 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. Соблюдение и защита прав и свобод человека, ребенка определяют основной смысл и содержание деятельности ГБОУ СОШ № 225.

- Основные нормы служебной этики, которые должны соблюдаться работниками Школы в профессиональной деятельности:

- ✓ выдержка, терпение, умение владеть собой;
- ✓ хорошие манеры и культура речи;
- ✓ способность избегать конфликтных ситуаций, а если они возникают, успешно разрешить их, соблюдая интересы обеих сторон;
- ✓ доброжелательность, деликатность. Под деликатностью понимается вежливость и внимательность в общении, умение щадить самолюбие своих коллег, учащихся и их родителей (законных представителей). Это особая, свойственная только высокопрофессиональным работникам Школы форма проявления корректности и искренности при общении;
- ✓ тактичность, сдержанность. Быть тактичным – это значит, в любой ситуации осознавать любого человека как равноправную личность с учетом особенностей пола, возраста, национальности, темперамента, привычек и т.д.;
- ✓ способность воспринимать и вносить самому конструктивную критику, самокритично относиться к себе, адекватно оценивать свои профессиональные навыки;
- ✓ искренность и принципиальность. Не следует бояться иметь и высказывать собственное мнение при решении любых служебных вопросов. Однако любые возражения или несогласия должны быть четко обоснованы и носить конструктивный характер.

- Педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 225 надлежит быть образцом безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

- Педагоги Школы обязаны не допускать коррупционно опасного поведения (поведение, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение), противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- Нормы поведения и личностные качества, несовместимые с профессиональной этикой работников Школы:

- а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубость, проявление пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, проявление симпатий и антипатий в общении, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) нечестность, лицемерие, болтливость, разглашение личной информации учащихся, их родителей или коллег, обсуждение с кем бы то ни было их недостатков и слабостей;

д) принятие пищи в неустановленных для этого помещениях;

е) курение в здании, на территории и в непосредственной близости от территории школы;

ж) использование мобильного телефона во время осуществления учебного процесса, служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с участниками учебного процесса.

VIII. Взаимоотношения в Школе

1. Педагогическим работникам следует способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе, установлению деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, а также с другими субъектами образовательного процесса.

Взаимоотношения Учитель - Ученик

2. Учитель выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении. Требовательность учителя по отношению к ученикам должна быть позитивной и обоснованной.
3. Учитель справедливо и объективно оценивает работу учеников, не допуская завышенного или заниженного оценочного суждения. Если учитель принял необоснованно принижающие ученика оценочные решения, ему следует немедленно исправить свою ошибку.
4. Учитель обязан в тайне хранить информацию, доверенную ему учениками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
5. Учитель обязан здороваться при встрече со всеми вне зависимости от возраста или статуса человека.
6. Ученик обязан здороваться первым с директором, заместителями директора, работниками и со всеми учителями, независимо от того, учится он у них или нет.

Взаимоотношения Учитель - Педагогическое сообщество

7. 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 учеников или других лиц.
8. Учитель имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег. Любая критика, высказанная в адрес другого учителя, должна быть объективной, обоснованной, тактичной и доброжелательной. Критические замечания высказываются педагогами лично друг другу. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. Недопустимо распространение сплетен.
9. Приветствуются положительные отзывы, комментарии педагогов о деятельности коллег, школы за ее пределами, в выступлениях на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах.
10. Учитель обязан проявлять уважительное отношение к выступающим на различных мероприятиях, соблюдать тишину и порядок, приходить на совещания и мероприятия на 5 минут раньше установленного времени, во время совещаний разного рода покидать зал только в паузах между выступлениями. Занятие другой деятельностью

(проверка тетрадей, чтение литературы, заполнение журналов, другое) на совещаниях недопустимо.

Взаимоотношения Учитель - Родители (законные представители) учеников:

11. Учителя должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) учеников..
12. Учитель консультирует родителей (законных представителей) по вопросам образования учеников, оказывает помощь в решении вопросов воспитания, информирует об утвержденных школьных правилах и регламентах.
13. При возникновении конфликтных ситуаций с родителями учитель обязан проявлять выдержку и предпринимать попытки выйти из конфликта самостоятельно или обратившись в школьную комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
14. Отношения учителей с родителями (законными представителями), поддержка, оказываемая родителями (законными представителями) Школе, не должны оказывать влияния на оценку личности или достижений детей.

Взаимоотношения Учитель - Администрация

1. Взаимоотношения в Школе базируются на принципах свободы слова и убеждений, демократичности и справедливости.
2. Администрация школы 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.
3. Оценки и решения любого руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.
4. Администрация не имеет права скрывать или извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для собственной деятельности в Школе.
5. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.
6. Педагоги школы уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.
7. В случае выявления грубых нарушений профессиональной этики директор школы должен принять решение единолично, либо вынести обсуждение вопроса на Совет руководства, в отдельных случаях – на педагогический совет.

IX. Дресс-код в Школе

1. Работники представляют облик Школы, поэтому от имиджа каждого конкретного работника зависит имидж учреждения в целом.
2. Внешний вид педагогического работника ГБОУ СОШ № 225 при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают следующие характеристики:
 - официальность, сдержанность;
 - аккуратность, опрятный, ухоженный вид;
 - сдержанность, умеренность в цветовых решениях, обуви, аксессуарах;

- стильность (гармоничное сочетание, в том числе цветовое, всех составляющих одежды, обуви и аксессуаров).
3. Внешний вид для мужчин:
 - рекомендуется деловой костюм (пиджак, брюки), сорочка, галстук, туфли (в жаркое время года пиджак, а в отдельных случаях и галстук, можно не надевать); сменная обувь независимо от времени года, аккуратная прическа;
 - мужчины должны быть выбриты либо иметь аккуратно подстриженные усы/бороду;

недопустимо:

 - ношение спортивных костюмов (исключение составляют занятия по физической культуре и спорту), шорт, кроссовок, сандалий любых видов.
 4. Внешний вид для женщин:
 - рекомендуется одежда делового и городского стиля, сменная обувь независимо от времени года, аккуратная прическа, умеренный макияж;

недопустимо:

 - ношение одежды, оголяющей живот, спину, с глубоким декольте, юбок и платьев с высоким разрезом, неклассических джинсов, шорт, мини-юбок, топиков, одежды с надписями;
 - ношение спортивных костюмов (исключение составляют занятия по физической культуре, спорту, хореографии).
 5. Всем участникам образовательного процесса рекомендуется носить бейджи (нагрудные значки) установленного образца в дни корпоративных мероприятий и традиционных праздников и событий Школы.

X. Награды и поощрения

1. Нематериальные формы поощрения работников Школы являются важнейшей частью формирования корпоративного духа, стимулирования труда, и как следствие – успешной деятельности.
2. В целях поощрения работников школы коллектив Школы может ходатайствовать о награждении работника ведомственной наградой федерального, городского или районного значения в соответствии с установленным порядком.
3. В Школе принято:
 - поздравлять с профессиональными праздниками всех работников Школы;
 - награждать/благодарить учителей по итогам учебного года на августовском педагогическом совете.

XII. Система коммуникации

1. Коммуникация в современных условиях является основой жизнедеятельности Школы. Эффективный обмен информацией – это двусторонний процесс, требующий обязательной обратной связи. Он необходим на всех этапах деятельности и со всеми субъектами образовательного процесса для достижения намеченных целей.
2. В Школе используются различные формы делового общения: деловая беседа, деловые переговоры (или собеседование), служебное совещание, педагогический совет, публичное выступление, конференции, семинары, деловая переписка.
3. В Школе приняты следующие виды коммуникаций между работниками:
 - ежедневное непосредственное взаимодействие (личный контакт);
 - проведение совещаний любого рода;
 - взаимодействие посредством сети Интернет.
4. Каждый работник является пользователем внутренней сети, установленной в Школе в целях оперативного обмена информацией.

5. Электронная почта является средством дистанционного делового общения работников и используется в целях осуществления деловой переписки. Электронное письмо имеет статус внутреннего документа. Ответ на деловые письма является обязательным и должен быть направлен в течение 24 часов.
6. Электронная учительская Школы создана для размещения администрацией оперативной, нормативной и методической информации для педагогических работников Школы с целью информационно-методического обеспечения образовательного процесса. Педагогические работники получают доступ к информации для ее использования в текущей деятельности, планирования и организации своей работы.
7. Служебное совещание – один из эффективных способов привлечения работников Школы к процессу принятия решений, рассматривается как процесс взаимодействия, в котором происходит обмен информацией, опытом, деятельностью, направленный на решение важнейших образовательных задач. Участие работников Школы в служебных совещаниях является обязательным.

Заключительные положения

1. Нормы и правила, утвержденные в данном Кодексе, распространяются на всех педагогических работников Школы. Каждый работник должен быть ознакомлен с данным Кодексом под роспись.
2. При приеме на работу руководитель Школы оговаривает с вновь принятым работником, что он должен действовать в пределах своей профессиональной компетенции на основе Профессионального кодекса этики и норм поведения. Ознакомить работника с содержанием указанного Кодекса следует в срок не позднее 3 дней с момента начала работы в Школе.
3. Нарушение требований настоящего Кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении оценки эффективности деятельности педагогов и влечет либо моральное порицание, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.