Приложение

Согласовано
председателем ППО
ГБОУ Сибайская КШ
_____ Г.Н Тажетдинова
Протокол №_____
от «27» 02 2019

Утверждён приказом
от «27» 02 №6
Директор ГБОУ Сибайская КШ
_____ Ш.Ю.Нугаманов

Кодекс
деловой этики и служебного поведения
ГБОУ Сибайская коррекционная школа для обучающихся ограниченными возможностями здоровья

Принят на общем собрании работников
ГБОУ Сибайская КШ
протокол от 9.01. №1

Сибай-2019г.

1.Общие положения

1.1.Кодекс деловой этики и служебного поведения работников ГБОУ Сибайская коррекционная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее -Кодекс) устанавливает принципы и нормы поведения должностных лиц школы.

Кодекс определяет правила взаимоотношений как между работниками ГБОУ Сибайская коррекционная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - Школа), так и должностных лиц школы и работников с участниками образовательных отношений, 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 направлений работы школы.

1.4.Настоящий Кодекс составлен на основании следующих нормативных актов: ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, 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», ст.13.3 Федерального закона от 25.12.2008 №273 «О противодействии коррупции».

1.5.**К ценностям** школы **относятся:**

открытость, поддержка и сотрудничество школы с другими учреждениями образования и институтами гражданского общества. Под открытостью следует понимать готовность всех членов коллектива к деловому общению и диалогу как между собой, так и с участниками образовательных отношений, направленному на решение производственных и профессиональных задач лиц школы.Открытость также предполагает готовность к деловому общению и конструктивному диалогу на актуальные темы образования, направленному на улучшение воспитательно-образовательного процесса.

Работники школы делятся опытом, информацией, идеями как между собой, так и с участниками образовательных отношений,соблюдая конфиденциальность;открыто обсуждают проблемы и находят вместе решения, их действия корректны и носят поддерживающий характер.

Комментарии участников делового общения и диалога корректны и носят оптимистичный, позитивный характер.

Для работников школы характерен постоянный поиск партнеров и выстраивание профессиональных взаимовыгодных связей.

- инновационность

Работники школы стремятся узнавать и осваивать новые, современные технологии; уместно, деликатно, квалифицированно интегрировать их в жизнь.

- индивидуализация

Каждый работник нашей школы рассматривается как уникальная, неповторимая, своеобразная личность со своими особенностями, возможностями и интересами, с этой целью в школе создаются условия для раскрытия потенциала и индивидуальных особенностей каждой личности.

- преемственность

Работники школы согласуют между собой цели, задачи, содержание, стиль взаимоотношении.

В школе, соблюдаются традиции по организованному проведению свободного времени работников, досуга и отдыха. В школе ценится профессионализм, опыт. Работники школы проявляют уважение к ветеранам педагогического труда.

- здоровье

Здоровье предполагает гармонию психического, физического и эмоционального состояния человека. Для работников школы здоровый образ жизни стал стилем жизни.

-профессионализм и высокое качество выполнения обязанностей

Работники 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 школы. 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 школе

В школе серьезные решения принимаются после широкого предварительного обсуждения.

Работники школы несут ответственность за то, что говорят и делают. Работники школы – основа его репутации. Кодекс предполагает осознание работниками школы, что любые неэтичные или антиобщественные

действия, совершенные на рабочем месте или в свободное время, могут нанести ущерб репутации школы.

Взаимоотношения между работниками, 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.

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 участниками образовательных отношений**

Во взаимоотношениях с родителями или законными представителями учащихся (воспитанников) работники школы должны руководствоваться принципами:

- уважения, доброжелательности и корректности;
- работники школы 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 (законных представителей) по вопросам, требующим специальных знаний и выходящих за пределы их компетенции.

При взаимодействии с родителями (законными представителями) соблюдать педагогическую этику.

Работники школы не должны разглашать информацию, которая может нанести им или школе материальный или иной ущерб, кроме случаев, когда разглашение подобной информации предусмотрено законодательством.

3.Поддержание и укрепление имиджа школы

Для поддержания и укрепления своего имиджа школа осуществляет следующие основные мероприятия:

- информирование всех работников о целях, задачах работы школы и его ценностях для обеспечения понимания каждым работником школы необходимости его труда в общем итоге деятельности, его роли и значении в реализации направлений работы школы и МО РБ.

3.1. **Повышение престижа профессий работников учреждения через:**

-конкурсы профессионального мастерства,
-открытые конференции и семинары,
-публикацию 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.

3.3. **Сохранение и развитие традиций сотрудничества между школами через:**

- профессиональные конкурсы между учреждениями,
- наставничество,
- проведение корпоративных праздников.

3.4. **Популяризация физической культуры и спорта среди работников учреждения:**

- совместные спортивные мероприятия с работниками, их детьми.
- участие в районных соревнованиях для детей и работников школы.
- использование ресурсов (спортивные залы и их оборудование).

4. Формирование и развитие стиля школы.

Стиль школы формируется с учетом направлений работы школы, стратегических целей и задач в соответствии с основными принципами, правилами и нормами деловой этики.

Внешним элементом стиля является, используемый для визуального восприятия окружающими деловой стиль в одежде, который подразумевает общепринятые требования к деловому костюму. Работники школы всегда должны выглядеть аккуратно, быть одеты в чистую, выглаженную одежду, аккуратно причёсаны, иметь неяркий макияж, маникюр.

Помимо этого важнейшим элементом стиля школы является культура речи сотрудников.

4.1. **Требования к речи работников школы:**

Речь работников школы должна быть правильной, точной, логичной; без элементов, чуждых литературному языку (отсутствие ненормативной лексики, слов-паразитов, диалектных и жаргонных слов), уместной.

Поведение работников школы 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 запрещено принятие спиртных напитков, курение.

В школе приветствуется здоровый образ жизни!

5. Конфликт интересов.

Работники школы должны избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту личных интересов и интересов школы, других ситуаций, которые могут привести к неблагоприятным для учреждения последствиям;

Не использовать имени учреждения, его репутации, материальных, финансовых или иных ресурсов, конфиденциальной информации для получения собственной выгоды.

В случае возникновения конфликта интересов или возможности такого конфликта, работник 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, не повышения в должности, 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 школы утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

Текст настоящего Кодекса размещается на сайте школы ГБОУ Сибайская коррекционная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и должен находиться на информационном стенде в виде отдельного издания.(http//corshool.ru)

Кодекс деловой этики и служебного поведения является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка ГБОУ Сибайская коррекционная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Сибайская коррекционная школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

_____Ш.Ю. Нугаманов

Пронумеровано, прошнуровано

листов 5.

_____