 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации 01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

Подлежит опубликованию
на официальном сайте



УТВЕРЖДАЮ

**Директор ГБОУ СОШ № 539
с углубленным изучением
испанского языка
Кировского района СПб**

Т.Н. Фатеева

« 11 » января 2018 года

СТАНДАРТ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА


КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

СТО СМК К 01.05-2015



Санкт-Петербург, 2018


Версия: 01	<i>Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки. Дата и время распечатки: 03.03.2020, 1:57</i>	Изменений 0	Экземпляр № 1	Стр. 1 из 14
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	----------------------	---------------------

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

Предисловие

Сведения о стандарте


1. **Разработан** специалистом по кадрам Тугуши Л.Г.
2. **Утвержден и введен в действие** приказом руководителя образовательной организации от 11.01.2018 № 10/1 на неопределенный срок
3. **Введен впервые**
4. **Рассмотрено** на заседании Совета ОУ, протокол от 09.01.2018 № 2
5. Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации учтено, протокол от 09.01.2018 № 3
4. **Изменения** к настоящему Кодексу разрабатываются по мере необходимости по результатам применения его на практике или при изменении требований нормативных правовых документов, на основании которых Кодекс разработан. Дополнения или изменения в Кодекс определяются порядком его принятия.
5. Кодекс вводится в действие с момента утверждения.
6. Хранение документа производится в соответствии с требованиями делопроизводства организации.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

Содержание

1. Область применения
2. Нормативные ссылки
3. Полномочия и ответственность
4. Определения, термины и сокращения
5. Глава 1. Общие положения
6. Глава 2. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей
7. Глава 3. Деловой этикет
8. Глава 4. Внеслужебная этика
9. Глава 5. Корпоративное поведение
10. Глава 6. Права и ответственность
11. Глава 7. Ответственность за нарушение положений Кодекса
12. Лист согласования
13. Лист регистрации изменений

Настоящий стандарт является интеллектуальной собственностью ГБОУ СОШ № 539 и не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве стандарта сторонней организации без разрешения руководителя образовательной организации

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

1. Область применения

1. Настоящий Кодекс является документом системы менеджмента качества Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 539 с углубленным изучением испанского языка Кировского района Санкт-Петербурга, определяющего (регламентирующего) основные правила поведения работников образовательной организации и представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения.


2. Настоящий Кодекс распространяется на всех работников ОО, которые в свою очередь **добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению положений, норм и правил общения и поведения, учрежденных данным Кодексом.**

3. Требования положений Кодекса **рекомендуется** соблюдать всем работникам, которые состоят в трудовых отношениях с ГБОУ СОШ № 539, осуществляющим образовательную деятельность, и выполняющим обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, и в деятельности сопутствующей образовательному процессу.

2. Нормативные ссылки

Настоящий стандарт разработан с учетом требований:

- Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29.10.2013 N 829 (ред. от 17.07.2014) «О Плане противодействия коррупции в Санкт-Петербурге на 2014-2015 годы»;
- ГОСТ ISO 9000-2011 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь»;
- ГОСТ ISO 9001-2011 «Системы менеджмента качества. Требования»;
- ГОСТ Р ИСО «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по улучшению деятельности»;
- ГОСТ Р 52614.2-2006 (IWA 2:2003) «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001:2001 в сфере образования».

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

3. Полномочия и ответственность

Ответственность и полномочия за своевременную разработку и внедрение Кодекса несет председатель комиссии по реализации антикоррупционной политики.

Ответственность за своевременное доведение изменений в СТО по построению, содержанию, оформлению, утверждению и хранению положения- до всех исполнителей возлагается на председателя комиссии по реализации антикоррупционной политики.

Ответственность за внешний вид документа, находящегося на рабочем месте, возлагается на пользователя этого документа и ответственного за ведение документации в образовательной организации.

4. Определения, термины и сокращения

В Кодексе используется следующие основные понятия:

руководитель ОО – директор;

работники – заместители структурных подразделений, педагогические работники, учителя, специалисты, осуществляющие образовательный процесс в ОО, служащие и рабочие;

мораль (лат. *Mores* — общепринятые традиции, негласные правила) — принятые в обществе представления о правильном и неправильном, добре и зле, а также совокупность норм поведения, вытекающая из этих представлений, является внешним требованием к поведению индивида;

нравственность — есть внутренняя установка индивида действовать согласно своей совести, особый тип нормативной регуляции, представленный совокупностью норм и принципов, распространяющих свое влияние на всех и каждого и воплощающих в себе нравственные ценности (добро, милосердие, спасение, всеобщее счастье);

этика (от др.- греч. ἠθός — этос, «нрав, обычай») — философское исследование морали и нравственности;

коррупция - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, имущества или услуг имущественного характера, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах ОО;

конфликт интересов - обстоятельства, при которых возникает противоречие между сторонами, при достижении каких-либо целей.

В стандарте используются следующие **сокращения**:


СТО – стандарт организации;

СМК – система менеджмента качества;

ОО – образовательная организация;

РФ – Российская Федерация;

ГБОУ СОШ № 539 – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением испанского языка Кировского района Санкт-Петербурга;

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

Глава 1. Общие положения

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

2. Цели и задачи Кодекса

Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил поведения педагогических работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- содействие укреплению авторитета педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- обеспечение единых норм поведения педагогических работников.

3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения педагогическими работниками своих трудовых обязанностей.


4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле педагогических работников.

5. Внедрение Кодекса обусловлено следующими мотивами - укрепление и развитие образовательной культуры ОО; формирование толерантности, гражданственности личности, патриотизма; понимание миссии и целей ОО; повышение уровня образовательного процесса; обеспечение нравственной поддержки политики ОО в своей деятельности, направленной на улучшение качества подготовки выпускников и повышения престижа ОО в российском и международном образовательном процессе.

Глава 2. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей

6. Служебная этика работника ОО 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.

7. При выполнении трудовых обязанностей работникам ОО 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.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

8. Работники ОО, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:


- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9. Работники ОО следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

10. Работники ОО надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

11. При выполнении трудовых обязанностей работник ОО не допускает:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

12. Работникам ОО следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

13. Работникам ОО рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.


14. Внешний вид работники ОО при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

Глава 3. Деловой этикет

15. 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 ОО 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 той организации, в которой он работает.

16. Работник ОО:

- постоянно следит за внешними формами проявления своей деловой культуры и ориентируется, прежде всего, на строгий стиль, позитивный настрой, обходительные манеры и правила хорошего тона;
- во взаимоотношениях с коллегами по должности (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;
- 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;
- во взаимоотношениях с обучающимися 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, а также коллег по работе;
- на официальных встречах четко придерживается регламента и не подвергает обструкции установившиеся традиции, ритуалы и процедуры;
- в служебных отношениях соблюдает субординацию и иные правила поведения;
- 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

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

предела стоимости, но распоряжаться ими следует в соответствии с законодательством;


- 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, коротко и продуктивно;
- 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 ОО;
- 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;
- всегда выглядит по-деловому и аккуратно. Одежда и внешний вид работника ОО соответствуют его высокой внутренней культуре, а деловой гардероб строится с учетом его предпочтений и вкуса, тенденций моды, возраста, пола и зависит в каждом конкретном случае от содержания и условий его служебной деятельности, других объективных обстоятельств;
- проявляет терпимость к вкусам, привычкам, предпочтениям и манерам других людей в рамках профессиональной этики.

Глава 4. Внеслужебная этика

17. Коллектив работников ОО — профессиональное сообщество, состоящее из людей с незапятнанной деловой и личной репутацией, деятельность которых не ограничивается служебной сферой, а предстает во всем многообразии своих проявлений в повседневной, культурной, деловой и социальной жизни, в сфере бытовых, семейных и личных отношений.

18. Работник ОО:

- в повседневной жизни и во внерабочей деятельности, на работе, в семье и в быту является примером законопослушности, лояльности и дисциплинированности;
- соблюдает ограничения, предусмотренные законодательством в отношении осуществления им общественной, политической и трудовой деятельности в связи с занимаемым им служебным положением и должностными обязанностями;
- считает недопустимым в повседневной, внерабочей обстановке принимать в благодарность за исполнение своих должностных обязанностей и совершение каких-либо официальных действий подарки, пожертвования, подношения, ссуды, кредиты, оплату отдыха, развлечений, транспортных расходов и другие услуги, предназначенные для него или для членов его семьи и квалифицируемые как недолжная выгода, извлекаемая из его служебного положения. Под эту категорию не подпадают символические сувениры и проявление обычного гостеприимства;

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144


- не позволяет вовлечь себя во внерабочие отношения, влияющие или способные создавать видимость влияния на надлежащее исполнение им своих служебных обязанностей;
- проявляет осмотрительность в выборе своих собеседников, знакомых, приятелей и друзей; избегает связей, его порочащих и компрометирующих работу в учебном заведении; ведет себя таким образом, чтобы его внеслужебная деятельность и личное поведение делали его неуязвимым для влияния других лиц;
- ведет здоровый образ жизни, и считает несовместимыми с высоким стандартом поведения работника ОО злоупотребление алкоголем, употребление наркотических средств, психотропных и токсических веществ, влекущих за собой алкогольную, наркотическую или другую патологическую (нездоровую) психофизиологическую зависимость;
- своей внеслужебной деятельностью и всем своим поведением в бытовой сфере и повседневной жизни способствует формированию и поддержанию у граждан высокого авторитета и уважения к своей профессии.

Глава 5. Корпоративное поведение

19. Достижение общей цели требует координации действий всех работников ОО. Строя деловые отношения с коллегами, работник ОО ориентируется на взаимодополняемость и взаимозаменяемость работников в комбинированном процессе труда, на стиль работы в команде, высокую корпоративную культуру и всесторонний обмен опытом и знаниями.

20. Работник ОО:

- выступает активным носителем корпоративной культуры, настойчиво поддерживает ее традиции, принимает непосредственное участие в коллективных мероприятиях, проводимых ОО;
- высоко ценит свой коллектив и труд, развивает в себе чувство долга и ответственности за общее дело, проявляет готовность разделить общие успехи и неудачи;
- 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;
- 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;
- проявляет высокую ответственность и взвешенность в отношениях с коллегами по работе. Он не вправе перекладывать на кого-либо ответственность за свои решения и действия. Критические замечания по поводу действий коллег по


 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

совместно выполняемой работе высказывает объективно и только после выяснения всех обстоятельств, при которых они были совершены;

- стремится к установлению доброжелательных, деловых отношений с коллегами по профессии (должности) 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 ОО и делового имиджа работника образования;
- 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;
- стремится поддерживать равные отношения со всеми работниками ОО. В таких взаимоотношениях недопустимы бестактность и грубость, заискивание и чинопочитание, высокомерие и чванство, сознательное искажение фактов и преднамеренная ложь;
- привлекаемый к работе либо оказанию помощи и услуг в другую организацию отказывается от обсуждения с их представителями деловых, личностных и профессиональных качеств работников ОО и проявляет максимальную лояльность к коллегам по совместной работе;
- воздерживается от обсуждения с третьими лицами профессиональных и личных качеств бывших коллег по работе;
- в случае прекращения трудовых отношений с ОО 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;
- хранит лучшие традиции учебного заведения и передает их новому поколению работников ОО. Долгом работника ОО является оказание помощи молодым специалистам в овладении ими профессиональным мастерством;
- стремится к утверждению высокой гражданственности в ОО и побуждает к этому своих сослуживцев, не совершает незаконных действий, безнравственных поступков, не принимает безответственных решений, искажающих представление о работе в учреждении образования.

Глава 6. Права и ответственность


21. Работник ОО персонально несет **моральную ответственность** за выполнение требований настоящего Кодекса. Регулирование поведения работника ОО в рамках Кодекса осуществляется с опорой на мнение коллектива и основывается на нравственных убеждениях самого работника. Коллективное мнение воздействует на поведение работника в первую очередь благодаря моральной оценке его действий, реальных и возможных последствий совершаемых им поступков. Нравственные убеждения работника ОО зависят от его способности самостоятельно, осознавая свои обязанности, долг и ответственность перед обществом и коллективом, направлять, контролировать, оценивать и эмоционально переживать свое поведение и поведение других людей. Персональная ответственность

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

работника ОО за принятые на себя обязательства неразрывно связана с его моральным правом делать сознательный нравственный выбор.

22. Работник ОО имеет право:

- на предоставление ему равных со всеми работниками возможностей в труде и продвижении по службе, в получении образования и в профессиональной подготовке, для участия в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также в охране труда и здоровья;
- на свободное выражение и защиту своих законных интересов, прав и свобод;
- на уважение его взглядов и убеждений, на открытое высказывание своего личного мнения;
- на полноценный труд и его достойное вознаграждение;
- претендовать на любую должность в должностной структуре персонала в соответствии со способностями, уровнем квалификации и профессиональной подготовки;
- требовать предоставления надлежащих производственных, бытовых, санитарно-гигиенических и иных условий для исполнения своих служебных обязанностей;
- на участие в общественной и культурной жизни коллектива, в его художественной самодеятельности, в занятиях физической культурой и спортом, научным и техническим творчеством;
- обращаться в соответствующие структурные подразделения ОО за помощью и содействием при осуществлении служебной деятельности и реализации своих должностных полномочий;
- на обращение в профессиональный союз за защитой, помощью и содействием в отстаивании своих законных интересов, прав и свобод;
- защищать от несанкционированного вмешательства свою личную жизнь, в том числе от посягательств на тайну личной корреспонденции и иных персональных сообщений, на свою честь и достоинство;
- на гармоничное и всестороннее развитие своей личности;
- обращаться с запросом на предоставление ему полной, достоверной и своевременной информации о деятельности ОО, о производственной, общественной и культурной жизни своего коллектива, если это не ограничено законодательством, не наносит ущерб чести и достоинству других работников ОО и не препятствует исполнению ими своих служебных обязанностей;
- на заключение с ним письменного трудового соглашения (эффективного контракта) с указанием прав и обязанностей сторон, а также четко оговоренных оснований, условий и сроков прекращения трудовых отношений;
- на письменное оформление и закрепление за ним его должностных обязанностей;
- на ознакомление с личным делом, со всеми документами перед их внесением в личное дело и приобщение к ним своих объяснений;
- 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;

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

- 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.

Глава 7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

23. Нарушение работником ОО положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации, и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.


24. Соблюдение работником ОО положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

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

26. Кодекс является одним из первых корпоративных документов, с которым каждый вновь принятый работник начинает знакомство с ОО. Только при совпадении социальной ориентации, склонностей и интересов работника с целями и задачами ОО возможен прочный и эффективный трудовой союз.

Лист согласования СТО СМК

Разработал:	Ф.И.О.	Дата	Роспись	Система менеджмента качества
Специалист по кадрам	Тугуши Л.Г.	09.01.2018		
УТВЕРЖДЕНО				
Директор ГБОУ СОШ № 539	Фатеева Т.Н.	11.01.2018 № 10/1		
ПРИНЯТО				
На заседании Совета ОУ	Фатеева Т.Н.	09.01.2018		Протокол от 09.01.2018 № 2
Учтено мотивированное мнение ППО				
Председатель ППО	Ковригина Н.А.	09.01.2018		Протокол от 09.01.2018 № 3
Со стандартом				
ОЗНАКОМЛЕН (Ы):				
Список прилагается (см. приложение)				01 Руководство Кодекс профессиональной этики СТО СМК К 01.09.5-2015
				Экз. № 1 Листов 14

 ГБОУ СОШ № 539	ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ	
	Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №539 с углубленным изучением иностранных языков Кировского района Санкт-Петербурга	
	Стандарт организации	
	01. Руководство	
СТО СМК К 01.09.5-2015	Кодекс профессиональной этики	№ 144

Лист регистрации изменений

Информация о внесенных изменениях				
№ изменения	№ и дата приказа	Дата внесения изменения	Дата введения изменения в действие	Подпись лица, внесшего изменения
1				
2				
3				
4				
5				