

Принято
на Общем собрании трудового коллектива
СПб ГБУ ДО «Детская музыкальная
школа №8 Кронштадтского района»
имени Г.П.Вишневской
09 сентября 2018 г.
Протокол № 2

Утверждено
Директор СПб ГБУ ДО «Детская
музыкальная
школа №8 Кронштадтского района»
имени Г.П.Вишневской
Н.А.Дубинецкая
10 сентября 2018 г.
Приказ № 89



Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников

**Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская музыкальная школа №8
Кронштадтского района» имени Г.П.Вишневской**

Кодекс этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №8 Кронштадтского района» имени Г.П.Вишневской (далее – Кодекс) разработан в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми обязаны руководствоваться все работники Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа №8 Кронштадтского района» имени Г.П.Вишневской (далее – ДМШ) независимо от их занимаемой должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые и зависящие от него меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и надлежащего соблюдения трудовой дисциплины.

1.4. Под дисциплиной труда в настоящем Кодексе понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, указанным в разделе 3 Кодекса, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу ДМШ (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ДМШ.

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

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются основой в деятельности ДМШ;

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение закона и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- обеспечивать эффективную работу Учреждения;

- осуществлять свою деятельность в пределах, оговоренных трудовым договором, полномочий, предмета и целей деятельности ДМШ;

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым 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 ими должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их трудовую деятельность решений политических партий, религиозных организаций и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету ДМШ;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность ДМШ, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ДМШ, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в ДМШ правила предоставления служебной информации и публичных выступлений (при наличии);

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ДМШ, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, 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 или поведение)

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждение от физических и юридических лиц (подарки, ювелирные украшения, технические средства, материальные ценности, денежные средства, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения и отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.5. Под конфликтом интересов в настоящем Кодексе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.6. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в ДМШ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за не санкционированное разглашение которой он несет ответственность и (или) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.8.Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ДМШ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.9. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, религиозных организаций, общественных объединений;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.10.Директор ДМШ обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

3. Этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работник обязан исходить из конституционных положений 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 и деловой репутации.

3.2.В служебном поведении, при общении с другими работниками ДМШ, при общении с участниками образовательных отношений, при общении с гостями и посетителями ДМШ, работник обязан воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного, служебного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- ненормативной, жаргонной, неприличной для работника сферы культуры лексики, пошлых и двусмысленных выражений и слов, которые могут оскорбить, обидеть собеседника, причинить ему нравственные и душевные страдания или душевную травму;

- грубости, проявлений пренебрежительного поведения и тона, заносчивости, недоброжелательного, недружественного или провокационного стиля общения;

- общения на повышенных тонах, которое может быть истолковано окружающими как проявление неуважения к ним;

- общения с использованием слов и интонаций, выражающих пренебрежение собеседником, которое может быть истолковано окружающими как проявление неуважения к ним;

- криков, шума, повышения голоса при общении, которые могут быть истолковано окружающими как проявление неуважения к ним;
- сплетен, которые могут нарушать законные права и интересы других лиц на личную, семейную тайну, частную жизнь, доброе имя и деловую репутацию;
- публичного выяснения межличностных и служебных отношений;
- публичного обсуждения своих конфликтных ситуаций в сфере труда, если другие способы мирного урегулирования конфликта намеренно не были использованы работником;
- необоснованных, не справедливых, предвзятых жалоб, замечаний, претензий в любой форме, если ранее по озвученным работником жалобам, замечаниям, претензиям уже даны исчерпывающие ответы компетентных органов и (или) должностных лиц и отсутствуют юридические основания для их пересмотра;
- склонения других работников к участию в необоснованных, не справедливых, предвзятых коллективных жалобах, замечаниях, претензиях, если ранее по озвученным работником жалобам, замечаниям, претензиям уже даны исчерпывающие ответы компетентных органов и (или) должностных лиц и отсутствуют юридические основания для их пересмотра;
- поведения, способствующего росту психологической напряженности в коллективе;
- поведения, способствующего росту взаимного недоверия и осуждения в коллективе, в том числе между сторонами трудовых и образовательных отношений;
- неэтичных действий и поведения, способствующего появлению обоснованных жалоб, замечаний, претензий от других участников трудовых и образовательных отношений;
- любых разговоров, направленных на раскрытие другими работниками своего имущественного положения, условий оплаты труда, а также других сведений имущественного характера, которые могут быть отнесены к их личной, персональной информации, знание которой непосредственно не требуется работнику для исполнения им своих должностных обязанностей по трудовому договору;
- недобросовестного поведения и злоупотребления трудовыми и иными правами;
- поведения, существенно осложняющего ведение документооборота в ДМШ и сдачу отчетности (отказ работника от подписания юридически значимых документов без объяснения причин или под надуманными, необъективными предложениями; нарушение сроков предоставления ответов в отсутствие объективных препятствий для соблюдения установленных сроков; необоснованный и безусловный отказ от консультаций и разъяснений юриста, направленных на своевременное, мирное урегулирование возникающих в сфере трудовых и образовательных отношений конфликтов, споров, непонимания, сомнений и т.д.);
- в любой форме: предвзятых замечаний, предъявлений неправомερных и незаслуженных обвинений в адрес коллег;

- оскорбительных выражений и поведения, прямых и косвенных угроз, реплик, действий, шантажа, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение и (или) скандал;
- манипулирования с целью получения для себя необоснованно лучших условий труда, необоснованно более высокого размера оплаты труда и т.п.
- любых действий и выражений, которые способствуют скандалу;
- принятия пищи с учетом пункта 7, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с работниками;
- стиля одежды, который не способствует деловому общению.

3.3. Под участниками образовательных отношений в настоящем Кодексе понимаются обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

3.3.1. Под добросовестным поведением понимается поведение, ожидаемое от любого участника трудовых и образовательных отношений, которое учитывает права и законные интересы другой стороны и содействует ей, в том числе в получении необходимой информации.

3.3.2. Под недобросовестным поведением понимается поведение, в котором усматривается очевидное отклонение действий от добросовестного поведения.

3.3.3. Под злоупотреблением правом понимается ситуация, когда гражданин поступает вопреки норме, предоставляющей ему соответствующее право, а также не соотносит поведение с интересами общества и государства, не исполняет корреспондирующую данному праву юридическую обязанность.

3.4. Формы злоупотребления правом могут быть различными.

3.4.1. Использование права с единственной целью причинить вред другому лицу.

3.4.2. Действия в обход закона с противоправной целью.

3.4.3. Недобросовестное бездействие.

3.4.4. Заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав, например:

- распоряжение правом с незаконной целью;
- распоряжение правом незаконными средствами;
- действия, в результате которых другая сторона не может реализовать принадлежащие ей права и т.д.

3.5. Под манипулированием понимается психологическое воздействие на кого-либо с целью возбуждения у него намерений, не совпадающих с его реально существующими желаниями, возможностями, целями.

3.6. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений на принципах взаимного уважения и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.7. Работники всегда должны быть вежливыми, доброжелательными, дружелюбными, корректными, внимательными и должны проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.8. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к ДМШ, а также, при необходимости,

соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.9. Работникам в присутствии детей не допускается принимать пищу и жевать жевательную резинку. Правило данного пункта не распространяется на работников, которым по состоянию здоровья срочно необходимо употребить пищу (например, конфеты) для поддержания нормального уровня сахара крови в связи с наличием сахарного диабета.

4. Ответственность работников за несоблюдение этических правил служебного поведения

4.1. В соответствии с частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

4.2. К работнику, нарушающему этические правила поведения работодатель может применить меры дисциплинарного воздействия (с учетом позиции, озвученной в Письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 сентября 2016 г. № 14-2/В-888 «О применении работодателем дисциплинарных взысканий при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих обязанностей»).

4.3. В соответствии со статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

4.4. Педагогические работники несут ответственность за не исполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение и ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, учитывается при прохождении ими аттестации.

4.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4.6. Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе, в суде.