



**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Гимназия №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Турку ул., д.30, лит.А Санкт-Петербург, 192241 т. (812) 573 97 10 т./ф. (812) 573 97 09
E-mail: gim227@yandex.ru www.school227.ru
ОКПО 52186422 ОГРН 1037835024820 ИНН/КПП 7816050104/781601001

ПРИНЯТ

Решением Общего собрания работников
ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
протокол №9 от 28.05.2018
секретарь Общего собрания
_____ **Е.М.Козлянинова**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
В.А.Седов
_____ К 28 мая 2018 г.
Приказ от 28.05.2018 №132



КОДЕКС

этики и служебного поведения работников

регистрационный номер 02-к

СОГЛАСОВАН

Решением Попечительского совета
ГБОУ Гимназии №227
Санкт-Петербурга
протокол №19 от 28.05.2018
председатель Попечительского совета
_____ **Л.А.Абушова**

**Санкт-Петербург
2018**

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Гимназии №227 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее — ОО) – документ, разработанный с целью поддержки корпоративной культуры в ОО, улучшения имиджа ОО, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри ОО, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современности.

1.2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию ОО, поддерживая авторитет ОО, и продолжаем традиции.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности работников ОО и обучающихся, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ОО.

1.4. ОО обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в ОО (в дальнейшем – работник), знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе работников, органов самоуправления ОО, администрации ОО.

1.6. Нормами Кодекса руководствуются все работники ОО.

1.7. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между работниками, работниками и обучающимися, работниками и родителями (законными представителями) обучающихся, между работниками ОО и общественностью;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности и честь профессии;
- создают в ОО среду, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: выявляют и устраняют причины коррупции (профилактика коррупции).

1.8. Предмет регулирования:

- Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) работника, которых он придерживается в ОО в течение всего образовательного процесса, а также во время проведения иных мероприятий в ОО;
- Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работник сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

1.9. Цель Кодекса:

способствовать овладению каждым работником ОО управлением своим поведением, дисциплиной и взаимным уважением для установления в ОО благоприятной и безопасной обстановки. Для этого необходимо:

- установить этические нормы и правила служебного поведения работников для достойного выполнения своей профессиональной деятельности;
- содействовать укреплению авторитета работника ОО;
- повысить эффективность выполнения работниками ОО своих должностных обязанностей;
- внедрять единые правила поведения для работников ОО;
- способствовать, чтобы работник сам управлял своим поведением;

– способствовать дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в ОО благоприятной и безопасной образовательной среды.

1.10. Сфера регулирования:

– Кодекс распространяется на всех работников ОО;
– администрация и органы самоуправления ОО, работники ОО активно способствуют соблюдению Кодекса.

1.11. Источники и принципы педагогической этики:

1.11.1. Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании уважения прав человека и прав ребенка.

1.11.2. Основу норм Кодекса составляют следующие принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

1.12. Формы внедрения Кодекса:

1.12.1. Интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении.

1.12.2. Информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций.

1.12.3. Популяризацию администрацией ОО важности исполнения положений Кодекса и образцовое его исполнение.

1.12.4. Стимулирование работников, организация внутришкольных конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии работников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении сложившегося фонда ОО.

Статья 2. Основные нормы

2.1. Личность работника (в том числе педагога):

2.1.1. Профессиональная этика требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.1.2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны: самонаблюдение, самообразование и самовоспитание.

2.1.3. Для работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

2.2. Ответственность:

2.2.1. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2.2. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

2.2.3. Работник несет ответственность за порученные ему администрацией ОО функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация:

2.3.1. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2.3.2. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении с учениками и во всех остальных случаях работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться об учениках.

2.3.5. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Работник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Работник дорожит своей репутацией.

Статья 3. Взаимоотношения с иными лицами

Статья 3.1. Общение работника с обучающимися:

3.1.1. Стиль общения работника с учениками строится на взаимном уважении.

3.1.2. В первую очередь, работни должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития. Работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания

3.1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.1.4. При оценке поведения и достижений обучающихся педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

3.1.5. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающегося оценочные решения, работник ОО должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.6. При оценке достижений обучающихся в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок обучающихся во время письменных работ и контрольных проверок.

3.1.7. Работник постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

3.1.8. Работник соблюдает дискретность. Работнику запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.9. Работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

3.1.10. Педагог не имеет права требовать от своего обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

3.1.11. Работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет права навязывать обучающимся свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

Статья 3.2. Общение между работниками ОО:

3.2.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

3.2.2. Работник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) своего коллегу, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

3.2.3. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике (далее – Комиссия), просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации директора или же нет.

Функции Комиссии по этике могут быть переданы Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений по решению Общего собрания работников ОО.

3.2.4. Работники ОО стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

3.2.5. Преследование работника за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в ОО между работниками, и высказывать ее следует не за глаза. В ОО не должно быть места сплетням.

3.2.6. Работники ОО при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь ОО за пределами ОО, в том числе и в социальных сетях Интернет. Если оно будет выявлено членами Комиссии или же другими работниками ОО, а также обучающимися, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, обучающегося, иного работника, родителя(законного представителя)), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

3.2.7. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников ОО, если это не противоречит действующему законодательству.

3.2.8. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и даже реклама педагогов за пределами ОО, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами ОО.

3.2.9. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления недопустимой деятельности.

3.2.10. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.

3.2.11. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии, без согласования с директором ОО.

3.2.12. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

Статья 3.3. Взаимоотношения с администрацией:

3.3.1. Взаимоотношения базируются на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ОО делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.3.2. В ОО соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор ОО и Комиссия.

3.3.3. Администрация ОО терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

3.3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения, или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

3.3.5. Администрация должна быть в курсе личной жизни работника, могущей не позволить ему выполнение им своих трудовых обязанностей.

3.3.6. Оценки и решения директора ОО должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

3.3.7. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОО. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для ОО решения принимаются на основе принципов открытости и общего участия.

3.3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол мешают ОО выполнять свои непосредственные функции.

Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия имеет право созыва экстренного заседания, на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного работника от занимаемой должности.

За директором ОО остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Общему собранию работников ОО и директору ОО о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии. Директор, вне зависимости от рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.3.9. Работники ОО уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией.

3.3.10. В случае выявления недопустимой деятельности работников администрации ОО, а также грубых нарушений профессиональной этики директор ОО должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 3.4. Работа с программным комплексом «ПараГраф» и порталом «Петербургское образование»:

3.4.1. Педагоги, работники, обучающиеся и родители (законные представители) ОО, используют «ПараГраф» и «Петербургское образование» как средства для эффективного управления образовательным процессом в современной школе.

3.4.2. Педагоги используют портал «Петербургское образование» как необходимую информационную площадку для реализации учебно-воспитательного процесса. Деятельность в данном направлении подразумевает элементарные нормы поведения (информационную культуру), а именно прямую и обратную связь между участниками (учителями, учениками и их родителями (законными представителями)). Иметь культурную привычку отвечать своевременно на вопросы участников, не игнорировать и не высказывать высокомерие дистанционно.

3.4.3. Не рассылать всем участникам информацию, не имеющую отношения ко всем, если она принадлежит одному или нескольким участникам. Поэтому необходимо выработать культуру отправки информации конкретным адресатам.

3.4.4. Портал «Петербургское образование» – это не место выяснения отношений между участниками.

3.4.5. Комиссия имеет права «этического контроля» за информационной компонентой соответствующего раздела портала «Петербургское образование».

Статья 3.5. Отношения с родителями (законными представителями) учащихся:

3.5.1. Консультация родителей (законных представителей) по проблемам воспитания детей – важная часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОО.

3.5.2. Работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о своих детях. Передавать

такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего работнику упомянутое мнение.

3.5.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) обучающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для работников угощения, поздравления и т.д.

3.5.4. Отношения работников с родителями (законными представителями) обучающихся не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

3.5.5. На отношения педагогов с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) ОО.

Статья 3.6. Взаимоотношения с обществом

3.6.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

3.6.2. Работник старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни работник избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

3.6.3. Работник ОО хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

Статья 3.7. Академическая свобода и свобода слова:

3.7.1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

3.7.2. При отборе и передаче информации обучающимся работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение её авторства недопустимо.

3.7.3. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

3.7.4. Работник ОО имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

3.7.5. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 4. Использование информационных ресурсов

Работники ОО должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ОО (помещения, мебель, телефон, факс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых работникам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества ОО.

Статья 5. Личные интересы и самоотвод

5.1. Работники ОО объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

5.2. Если работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

5.3. Работник не может представлять свою ОО в судебном споре с другой организацией, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его

связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 6. Благотворительность и меценатство

6.1. ОО имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

6.2. Работник ОО является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

6.3. Работник ОО может принять от родителей (законных представителей) обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную ОО. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от лица ОО благодарность.

Статья 7. Прием на работу и перевод на более высокую должность

Директор ОО должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового работника или повышении работника в должности.

Статья 8. Механизм работы Комиссии по этике

8.1. Каждое Методическое объединение имеет право предоставить одного кандидата для избрания его Председателем Комиссии. Также существует возможность самовыдвижения.

8.2. Председателя Комиссии выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения Общего собрания работников ОО.

8.3. Срок полномочия председателя один год.

8.4. Председатель после своего избрания на этом же собрании имеет право изъявить желание и рекомендовать к себе в Комиссию четырех человек, но они также избираются путем открытого голосования.

8.5. Члены Комиссии также избираются сроком на один год.

8.6. Один раз в полугодие Председатель Комиссии предоставляет отчет о проделанной работе на Общем собрании работников ОО.

8.7. Комиссия принимает заявления от работников, обучающихся и их родителей (законных представителей) только в письменной форме.

8.8. Комиссия по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории ОО, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

8.9. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

8.10. Председатель Комиссии подчиняется директору ОО, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу ОО, законодательству РФ.

8.11. Комиссия по этике осуществляет гражданский контроль (в данном случае этический) по работе в сети Интернет (на портале «Петербургское образование», социальных сетях), и только Председатель наделен полномочиями делать замечания работникам ОО как в реальной, так и в виртуальной среде.

8.12. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы работника, обучающегося и их родителей (законных представителей), не собирая для этого весь состав Комиссии.

8.13. Председатель имеет право обратиться за помощью к директору ОО для разрешения особо острых конфликтов.

8.14. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.

8.15. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

8.16. Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Директор ОО лишь правдиво информируется по их запросу.

8.17. Вызов Комиссией на «беседу» работника, обучающегося и их родителей (законных представителей) не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Комиссия также имеет право подать жалобу на имя директора ОО. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов работника к директору ОО.

8.18. Пожаловаться на Комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя директора ОО. В данном случае Председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и исправиться.

8.19. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.

Статья 9. Соблюдение законности

9.1. Работник ОО обязан соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные и правовые акты Российской Федерации, локальные акты ОО.

9.2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

9.3. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

9.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Статья 10. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам ОО

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

10.2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и иных общественных объединений.

10.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

10.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

Статья 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Кодекс подлежит обязательному согласованию с органом самоуправления ОО.

11.2. Настоящий Кодекс вступает в силу с даты его утверждения директором ОО.

11.3. Настоящий Кодекс утрачивает силу в случае принятия нового Кодекса.

11.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Кодексом, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ОО и иными локальными нормативными актами ОО.

Примечание:

За неисполнение или ненадлежащее исполнение требований, установленных в локальных актах ОО:

- работники ОО несут ответственность в соответствии с Уставом ОО, ТК РФ;
- обучающиеся и их родители (законные представители), несут ответственность в порядке и формах, предусмотренных законодательством РФ, локальными нормативными актами ОО, Уставом ОО.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной профсоюзной организации

ГБОУ Гимназия №227 Санкт-Петербурга

_____ Л.А.Третьякова

28.05.2018

