МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВООЗЕРНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ГОРОДА ЕВПАТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КОНСТАНТИНА ЮРЬЕВИЧА СОМОВА»
(МБОУ «НСШ ИМ.К.Ю.СОМОВА»)
ОГРН 1149102178972 ИНН 9110087346 ОКПО 00807808 КПП 911001001

улица Героев -Десантников, д. 14 ,пгт. Новоозерное, г. Евпатория, РК, 297491
тел. (06569)46115
E-mail: school_novoozernovskay@crimeaedu.ru

СОГЛАСОВАНО	**УТВЕРЖДЕНО**
Председатель профсоюзного комитета МБОУ «НСШ им. К.Ю.Сомова» _____Ю.М.Кузнецова	приказом МБОУ «НСШ им.К.Ю.Сомова» № 267 от 23.08.2026г.
СОГЛАСОВАНО	**ПРИНЯТО**
на заседании Управляющего совета школы Протокол № 1 от 23.08.2026г.	на педагогическом совете МБОУ «НСШ им.К.Ю.Сомова» Протокол №12 от 28.08.2026г

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по профессиональной этике муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоозерновская средняя школа города Евпатории Республики Крым имени Героя Российской Федерации Константина Юрьевича Сомова» (МБОУ «НСШ» им. К.Ю.Сомова»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по профессиональной этике (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоозерновская средняя школа города Евпатории Республики Крым имени Героя Российской Федерации Константина Юрьевича Сомова» (далее – Школа).

1.2. Настоящим Положением определяются принципы и процедура формирования и деятельности комиссии по профессиональной этике (далее - Комиссия) Школы.

1.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством об образовании, уставом Школы, Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников Школы, настоящим Положением.

1.4. Основные цели деятельности Комиссии:

- контроль совместно с администрацией Школы соблюдения педагогическими работниками действующего законодательства об образовании, Устава Учреждения, Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников Школы;
- предоставление педагогическим работникам консультационной помощи по разрешению сложных этических ситуаций;
- профилактика конфликтных ситуаций в соответствии с нормами профессиональной этики;
- поиск компромиссных решений при возникновении конфликтных ситуаций;

- проведение предварительного расследования нарушения педагогическими работниками норм профессиональной этики с целью выяснения возможности разрешения возникшей этической проблемы без применения мер дисциплинарного взыскания.

2. Формирование комиссии и организация ее работы

2.1. В состав Комиссии входят 4 наиболее квалифицированных и авторитетных представителя педагогических работников Школы. Персональный состав комиссии утверждается приказом директора. Директор не имеет права входить в состав Комиссии. Члены Комиссии и привлекаемые к ее работе работники Школы работают на безвозмездной основе.

2.2. Полномочия члена Комиссии могут быть прекращены досрочно:

- по просьбе члена Комиссии;
- в случае невозможности исполнения членом Комиссии своих обязанностей по состоянию здоровья.

2.3. Решение о досрочном прекращении полномочий члена Комиссии, принимается директором Школы и оформляется приказом по Школе.

2.4. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, могущих повлиять на принимаемые Комиссией решения.

2.5. Из числа членов Комиссии на ее первом заседании прямым открытым голосованием простым большинством голосов выбираются председатель, заместитель председателя, секретарь.

2.6. Председатель Комиссии:

- организует работу Комиссии;
- созывает и проводит заседания Комиссии;
- дает поручения членам Комиссии, привлекаемым специалистам, экспертам;
- представляет Комиссию в отношениях с администрацией;
- выступает перед работниками Школы с сообщениями о деятельности Комиссии.

2.7. В отсутствие председателя Комиссии его полномочия осуществляет заместитель председателя Комиссии.

2.8. Секретарь Комиссии отвечает за ведение делопроизводства, регистрацию обращений, хранение документов Комиссии, подготовку ее заседаний.

2.9. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности любого члена Комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку дня, член Комиссии обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае он не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

2.10. При необходимости председатель имеет право привлекать к работе Комиссии в качестве экспертов любых совершеннолетних физических лиц с правом совещательного голоса. Привлекаемые к работе лица должны быть ознакомлены под подпись с настоящим Положением до начала их работы в составе Комиссии.

2.11. Членам Комиссии и лицам, участвовавшим в ее заседаниях, запрещается разглашать конфиденциальные сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии. Информация, полученная в процессе деятельности Комиссии, может быть использована только в порядке, предусмотренном федеральным законодательством об информации, информатизации и защите информации.

2.12. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Кворумом для проведения заседания является присутствие на нем 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов. В случае равенства голосов решающим является голос ее Председателя.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Основанием для проведения заседания является письменное обращение в Комиссию участника образовательных отношений, содержащее информацию о нарушении педагогическим работником норм профессиональной этики.

3.2. Комиссия не рассматривает сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения, не проводит проверки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

3.3. Рассмотрение обращения, содержащего информацию о нарушении педагогическим работником норм профессиональной этики, должно обеспечить своевременное, объективное и справедливое рассмотрение обращения, его разрешение в соответствии с законодательством об образовании, Уставом Школы, Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников и настоящим Положением, а также исполнение принятого решения.

3.4. Председатель Комиссии при поступлении к нему информации, содержащей основания для проведения заседания Комиссии:

- в течение трех рабочих дней назначает дату заседания Комиссии. При этом дата заседания Комиссии не может быть назначена позднее семи рабочих дней со дня поступления указанной информации (в указанные периоды времени не засчитывается время временного отсутствия педагогического работника по уважительным причинам: болезнь, отпуск, командировка и т.п.);
- организует ознакомление педагогического работника, в отношении которого Комиссия рассматривает вопрос о соблюдении требований норм профессиональной этики (под роспись), членов комиссии и других лиц, участвующих в заседании Комиссии, с поступившей информацией.

3.5. Заседание Комиссии проводится в присутствии педагогического работника, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении норм профессиональной этики. При наличии письменной просьбы педагогического работника о рассмотрении указанного вопроса без его участия заседание Комиссии проводится в его отсутствие. В случае неявки педагогического работника на заседание Комиссии при отсутствии его письменной просьбы о рассмотрении указанного вопроса без его участия рассмотрение вопроса откладывается. Повторная неявка педагогического работника без уважительных причин на заседание Комиссии не является основанием для отложения рассмотрения вопроса. В этом случае Комиссия принимает решение по существу вопроса по имеющимся материалам и выступлениям присутствующих на заседании.

3.6. Разбирательство в Комиссии осуществляется в пределах тех требований и по тем основаниям, которые изложены в обращении. Изменение предмета и основания обращения в процессе рассмотрения вопроса не допускаются.

3.7. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения педагогического работника и иных лиц, рассматриваются материалы по существу предъявляемых претензий, а также дополнительные материалы.

3.8. По итогам рассмотрения вопроса Комиссия принимает одно из следующих решений:

а) установить, что педагогический работник соблюдал нормы профессиональной этики;

б) установить, что педагогический работник не соблюдал нормы профессиональной этики, и рекомендовать директору Школы указать педагогическому работнику на недопустимость нарушения норм профессиональной этики;

в) установить, что педагогический работник грубо нарушал нормы профессиональной этики, и рекомендовать директору Школы рассмотреть возможность наложения на педагогического работника соответствующего дисциплинарного взыскания;

г) установить, что педагогическим работником были совершены действия (или имело место его бездействие), содержащие признаки административного правонарушения или состава преступления, и возложить на председателя Комиссии обязанность передать информацию о совершении указанного действия (бездействии) и подтверждающие такой факт документы в правоохранительные органы в течение трех рабочих дней, а при необходимости немедленно.

4. Порядок оформления решений комиссии

4.1. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывает председатель и секретарь Комиссии. Решения Комиссии носят для директора Школы обязательный характер.

4.2. Член Комиссии, не согласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу и с которым должен быть ознакомлен педагогический работник.

4.3. Копии Протокола в течение трех рабочих дней со дня заседания передаются директору Школы и педагогическому работнику (если на заседании Комиссии рассматривались несколько вопросов, то ему передается выписка из протокола), а также по решению Комиссии - иным заинтересованным лицам.

4.4. Директор Школы обязан в течение 5 рабочих дней со дня поступления к нему протокола проинформировать Комиссию о принятых им мерах по существу рассмотренного вопроса.

4.5. Копия протокола заседания Комиссии или выписка из него приобщается к личному делу педагогического работника, в отношении которого рассмотрен вопрос о соблюдении норм профессиональной этики.

5. Обеспечение деятельности комиссии

5.1. Организационно-техническое и документационное обеспечение деятельности Комиссии, а также информирование членов Комиссии о вопросах, включенных в повестку дня, о дате, времени и месте проведения заседания, ознакомление членов Комиссии с материалами, представляемыми для обсуждения на заседании Комиссии, осуществляется Секретарем Комиссии.

5.2. Протоколы заседания Комиссии хранятся в составе отдельного дела.

6. Заключительное положение

6.1. Положение доводится до сведения работников Школы на педагогическом совете.

6.2. Данное Положение утверждается приказом руководителя Школы.

6.3. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и вступлением в действие новых нормативно-правовых документов.
6.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до внесения в него в установленном порядке изменений или замены новым.

Приложение к положению о комиссии по профессиональной этики

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ

Естественно, что принципы педагогической этики также не могут носить абсолютного характера, являясь лишь ***универсальными ориентирами,*** поскольку каждая педагогическая ситуация по-своему уникальна. Тем не менее, этические принципы поведения конкретного сообщества специалистов, будучи принятыми членами данного сообщества, могут рассматриваться в качестве критериев этически приемлемого профессионального поведения. Они служат основанием для оценки комиссии по этике конкретных спорных ситуаций или действий специалистов.

1. Базовые принципы профессионально-трудовой деятельности. Принцип первый:
соблюдать приоритет общественных интересов и общечеловеческих гуманистических ценностей перед групповыми, проявляя во всех случаях профессионального поведения гражданскую зрелость.

Принцип второй:
соблюдать общепринятые нормы морали, а также стандарты культуры взаимоотношений, проявляя глубокую человеческую порядочность, воспитанность, уважение к чести и достоинству личности.

Принцип третий:
выполнять все профессиональные действия обдуманно, честно, тщательно, проявляя добросовестность и настойчивость, а при необходимости - мужество.

2. Базовые принципы педагогической этики

Принципы педагогической этики - это наиболее общие содержательные ориентиры поведения специалиста в целом. Они определяют направленность профессиональной деятельности педагогов.

Добро	Принцип благодеяния, или принцип любви, принцип ненасилия
Свобода	Принцип автономии, принцип толерантности
Ответственность	Принцип ответственности
Справедливость	Принцип справедливости
Достоинство	Принцип уважения прав и достоинства
Честь	Принцип компетентности
Такт	Принцип порядочности

Принцип благодеяния, или принцип любви: добро в деятельности педагога воплощается в заботе о ребенке, создании благоприятных условий для его жизни, в обучении ребенка необходимым для него навыкам. При этом педагог должен быть не добреньким, жалеющим, потакающим слабостям, а принципиально добрым, т.е. способным учить ребенка противостоять негативным явлениям, преодолевать трудности, быть ответственным за свою судьбу и судьбу близких.

Принцип ненасилия: проявляется в стремлении построить отношения на основе сотрудничества, а не соперничества; не вызывать чувства страха и ненависти; в разрешении

конфликтных ситуаций использовать мирные, ненасильственные методы, поскольку посредничество и примирение, уважение и понимание являются более эффективными средствами, чем насильственные (позволяют сторонам сохранить достоинство).

Принцип автономии: проявляется в уважении свободной личности ребенка, его права на собственный уникальный путь развития, в том числе, «права на ошибку». Не быть высокомерным, не навязывать свое мнение, а привлекать учащегося к сотрудничеству на основе добровольности и свободы выбора, оберегать его самоуважение.

Принцип толерантности: основывается на позитивной предрасположенности к другому человеку, принятии его в непохожести на себя, в терпимом отношении к нему, доверии к его «инаковости», ибо у него есть право на самовыражение и автономию.

Принцип ответственности: проявляется в осуществлении формального и неформального контроля за ходом деятельности с целью своевременного корректирующего вмешательства. Выступает ограничителем свободы, понятой как своеволие и самоволие по отношению к тому, кто от тебя зависит.

Принцип справедливости: предполагает объективную оценку способностей, возможностей ребенка, а также результата его деятельности; соответствующее воздаяние за это в виде благ, которые тот может получить; равную доступность для всех учеников основных прав и свобод.

Справедливость должна проявляться и по отношению к коллегам - каждое действие коллеги должно получать оценку без преувеличения или преуменьшения его заслуг или недостатков, с учетом как объективных, так и субъективных факторов.

Принцип уважения прав и достоинства: проявляется в признании несомненной ценности учащегося, его праве на реализацию своих способностей, праве на достойные условия существования; предполагает демонстрацию доброжелательного отношения, защиту достоинства от посягательств других людей, уважение права на принятие самостоятельного решения.

Принцип компетентности: ориентирует на профессионализм, который сопровождается рефлексией «не навреди». Честь педагога не дается ему вместе с профессией и служебным удостоверением. Она формируется в процессе его постоянной работы над своими профессиональными и моральными достоинствами. Предполагает заботу руководства о кадрах, повышении квалификации, переобучении, дополнительном образовании, специальной стажировки, что выступает необходимым условием завоевания авторитета. **Авторитет**- ***неформальное (без принуждения) влияние педагога, основанное на знаниях, умениях, опыте и нравственных достоинствах.*** Завоевание авторитета - процесс длительный и трудный, имеющий, однако одну особенность: чем меньше педагог думает об авторитете и чем больше о собственно профессиональной деятельности, тем выше его авторитет.

Принцип порядочности: ориентирует на уважительность, тактичность, чувство меры, честность, искренность, точность во взаимоотношениях со всеми субъектами педагогического взаимодействия. Положение педагога в обществе таково, что он всегда привлекает к себе внимание и, хочет того или нет, воздействует на людей «своим присутствием». Ведь любой его жест, любое слово, выражение лица, даже взгляд могут стать источником «вирусов», добрых или злых - это зависит от уровня его моральности и культуры. Педагог может иметь свои симпатии и антипатии, но они не должны сказываться на качестве его работы с различными детьми. Какие бы чувства учащийся ни вызывал у

педагога, отношение к нему всегда должно быть ровным, доброжелательным и внимательным, а его проблемы должны оцениваться адекватно.

Этические принципы взаимодействия в учебной деятельности педагогов

Принципы как ориентиры поведения учителя во время учебных занятий:

1. принцип равенства в общении и партнерства в совместной деятельности;
2. принцип приоритета феноменологического (личностного) характера педагогической деятельности над технологическим;
3. принцип разнообразия целей и задач педагогического взаимодействия;
4. принцип творчества (креативности);
5. принцип актуализации;
6. принцип идентификации;
7. принцип психотерапевтического характера педагогического взаимодействия;
8. принцип положительного эмоционального фона педагогического взаимодействия;
9. принцип личностной органичности в отборе методик организации педагогического взаимодействия.

Этические принципы оценочной деятельности педагогов Принцип объективности

В ходе оценивания образовательных достижений учащихся преподаватель обязан оценивать ТОЛЬКО наличные, уже реально существующие и предъявленные знания, умения и навыки (а не обещания «стать хорошим и все выучить»). Преподаватель не должен делать поправок на личность учащегося (которая может ему больше или меньше нравиться) или его особые жизненные обстоятельства, которые могут оправдывать неудовлетворительный (или низкий) уровень знаний. Не следует в ходе итогового оценивания «нагружать» оценку несвойственным ей функциям - воспитательной, мотивирующей, ориентирующей, поддерживающей (утешительной). Все эти функции должны быть присущи только промежуточным (текущим) оценкам, или отметкам. Следует помнить, что именно объективность является наилучшим гарантом для обеспечения главной ценности в любой оценочной деятельности - СПРАВЕДЛИВОСТИ.

Принцип равенства условий

При выполнении оценочных процедур учащиеся должны находиться в равных условиях. Если хотя бы один человек из группы получает возможность сдавать экзамен в более льготных условиях, то это неравенство условий обоснованно воспринимается как проявление несправедливости и подрывает доверие и уважение к преподавателям.

Принцип справедливой дифференцированности оценок

Равенство условий не означает равенство оценок. Преподаватель должен помнить: если он всем учащимся оцениваемой группы поставил высшую оценку, то в этом не проявится справедливость, но, напротив, нарушение справедливости. Ибо такой подход нарушает права лучших учащихся, которые подготовлены лучше других и обоснованно претендуют на выделение их в лучшую сторону. Преподаватель должен помнить, что подавляющему большинству учащихся для понимания уровня справедливости своей оценки важно знать, какие оценки получили другие. Если кто-то получил такой же высокий балл, но учащийся знает, что он подготовлен явно хуже, то это воспринимается как несправедливость. Осознание несправедливости и бесконтрольности подталкивает учащихся к снижению требовательности к себе, к халтуре при изучении последующих материалов.

Принцип личностного уважения к учащимся, получающим низкие оценки

Преподаватель должен помнить: если учащийся не может освоить программу курса, - это, вполне возможно, не его вина, но беда. Каждый ученик имеет право на неудачу на экзаменах. В сознании преподавателя должна действовать презумпция невиновности учащегося: он мог потерпеть неудачу на контрольном испытании не потому, что не захотел, а потому, что его подготовке помешали уважительные обстоятельства, потому что ему не хватило базовых знаний и умений, не сформированных в ходе предыдущего обучения, потому что переволновался в данный момент и т.п. Надо понять, что низкая оценка - это не способ выражения морального осуждения учащегося преподавателем, а способ фиксации объективно низкого результата проделанной учащимся работы, который тот смог предъявить в данный момент. В ответ на возможные возражения учащегося преподаватель должен иметь наготове хорошо продуманную и осознанную им самим фразу- формулу, в которой надо дать учащемуся ясно понять, что вы разделяете в своем собственном отношении к нему свою роль экзаменатора и свою роль как человека: «Я Вас ни в чем не обвиняю, Вы просто не смогли показать необходимый результат сегодня. По-человечески я выражаю Вам сочувствие, но как честный преподаватель я не могу признать продемонстрированный Вами уровень подготовки удовлетворительным». Таким образом, преподаватель не имеет морального права демонстрировать свое злорадство - свое удовольствие от того, что ему удалось «проучить учащегося».

Отношения «преподаватель - ученик» - это отношения психологического паритета, по формуле «взрослый - взрослый», но не отношения психологической опеки по формуле «родитель - ребенок». Преподаватель- экзаменатор не имеет права завышать оценку, оказываясь в роли «понимающего и поддерживающего родителя», с одной стороны, но он не имеет права и занижать оценку, ставя себя в позицию «поучающего родителя».

Принцип независимости

Каждый преподаватель должен осознавать, что его оценочная деятельность воспринимается не только учащимися, но и другими заинтересованными лицами с определенным неизбежным пристрастием. И учащиеся, и другие лица склонны в той или иной степени оказывать давление на преподавателя- экзаменатора. Независимость в оценках - это не только обязанность, но и право преподавателя. Преподаватель имеет право потребовать от руководства, чтобы для него были обеспечены условия, ограждающие от давления. Одним из эффективных организационно-технических приемов в ситуации, когда давление оказывается слишком высоким, является применение инструментальных технологий оценки (тестов). Тесты снимают эффект подозрений в личных искажающих оценках со стороны экзаменатора (снимают опасения третьих лиц в том, что кого-то могут персонально «завалить»), но одновременно тесты и избавляют
«третьих лиц» от возможности оказывать давление на независимого экзаменатора. Для того, чтобы тесты могли выполнить эту свою ключевую функции, - обеспечение объективности и независимости в оценках, они должны быть выполнены с соблюдением многих технических условий и правил (препятствующих несанкционированному доступу к ключам и т.п.).

Этические принципы деятельности педагогического коллектива

Поскольку педагогическая деятельность есть коллективная, «командная» деятельность, постольку можно говорить и об общих принципах профессиональной деятельности членов педагогического коллектива. К ним можно отнести:

- **принцип равенства:** все члены педагогического сообщества рассматривают других

членов сообщества как равных себе коллег и относятся ко всем без исключения с соответствующим уважением;

- принцип доверия: все члены педагогического сообщества разделяют в отношении друг друга убеждение в высоком чувстве ответственности за результаты профессиональной и учебной деятельности, если убедительно не доказано обратное;

- принцип целесообразности: действия всех членов педагогического сообщества соответствуют и способствуют осуществлению заявленной цели сообщества;

- принцип признательности: все члены педагогического сообщества не допускают оскорбления памяти ушедших коллег и выказывают уважение достижениям и человеческому достоинству всех живущих членов сообщества.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 623666150831771221347266431787295936811105584767

Владелец Шептицкая Светлана Александровна

Действителен С 29.08.2026 по 29.08.2027