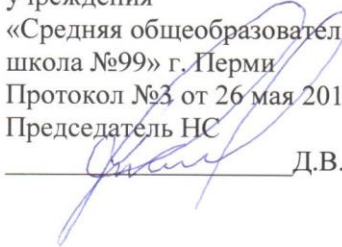


Согласовано

Решением Наблюдательного совета  
Муниципального автономного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа №99» г. Перми  
Протокол №3 от 26 мая 2011г.  
Председатель НС

  
\_\_\_\_\_ Д.В.Ушаков

Утверждено

Приказом директора  
Муниципального автономного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа №99» г. Перми  
от 26мая 2011г.№17/Р  
на основании решения общего  
собрания

трудового коллектива  
Протокол №6 от 26 мая 2011г.  
\_\_\_\_\_ Л.Н.Кадрова



**КОДЕКС АДМИНИСТРАТОРА**

## I. Общее положение.

- 1.1. Кодекс администратора обязателен для исполнения всех административных работников.
- 1.2. Любые изменения вносятся по решению методического или педагогического совета.
- 1.3. Нарушения данного кодекса могут рассматриваться на МО, МС, ПС.
- 1.4. Правила обращены к административным работникам школы.

## II. Содержание кодекса администратора.

Администратор должен соответствовать следующим требованиям и соблюдать правила:

1. Следуйте принципам гуманизма
  - Стремитесь превратить вашу организацию в сплочённый коллектив с высокими моральными нормами общения.
  - Приобщайте сотрудников к целям организации, стремитесь к идентификации с коллективом.
  - Создавайте обстановку, поощряющую развитие личности и творчество.
  - Помогайте сотрудникам в стремлении остаться индивидуальностью.
  - Будьте терпимы к недостаткам людей, если они непосредственно не мешают делу.
2. Укрепляйте у подчинённых чувство собственного достоинства
  - Рассматривайте вашего подчинённого как личность, которую следует уважать саму по себе, а не как средство для достижения ваших собственных целей.
  - Избегайте заносчивого, самонадеянного, категорического тона в разговоре, выступлении – в этом многие заметят переоценку собственной персоны и пренебрежение к окружающим.
  - Не ленитесь лишний раз похвалить сотрудника. Хорошо выполненная работа заслуживает не только материального, но и морального поощрения.
  - Поощряйте свой коллектив даже в том случае, если успех достигнут главным образом за счет руководителя.
  - Защищайте своих подчиненных, доверяйте и будьте им преданны.
  - Соблюдайте принцип распределительной справедливости: чем больше заслуги, тем больше должно быть вознаграждение.
  - Постоянно информируйте подчинённых о своих намерениях.
3. Выбирайте правильную форму распоряжения
  - Приказ чаще всего следует использовать в чрезвычайной ситуации, а так же в отношении недобросовестных сотрудников.

- Просьба используется в том случае, если ситуация рядовая, а отношения основаны на доверии и доброжелательности.
- Форма вопроса («Есть ли смысл заняться этим?») лучше применять в том случае, когда руководитель хочет вызвать обсуждение, как лучше выполнить работу или подтолкнуть сотрудника к тому, чтобы он взял инициативу на себя
- Форма «добровольца» («Кто хочет это сделать?») подходит для такой ситуации, когда работу не хочет делать никто, но, тем не менее, она должна быть сделана.

#### 4. Будьте образцом нравственного поведения.

- Живите в соответствии с ценностями, способствующими процветанию возглавляемой вами организации.
- Отвечайте за перспективы возглавляемой вами организации. Привилегии, которые вы делаете себе, должны распространяться и на других членов коллектива.
- Не обрастайте любимчиками, не относитесь к сотрудникам предвзято.
- Никогда не советуйте подчинённому, как поступать в личных делах не лезьте человеку в душу.
- Признавайте собственные ошибки в работе. Извиняйтесь, если были не правы.
- Не давайте сотрудникам возможности заметить, что вы не владеете ситуацией, если вы хотите сохранить их уважение.

#### 5. Используйте правила критики подчинённых.

- Подумайте, имеете ли вы право критиковать, и есть ли в этом необходимость? Не критикуйте без необходимости.
- Не начинайте разговор при свидетелях.
- Сохраняйте ровный тон и спокойствие.
- Не выносите поспешных обвинений, соберите всю информацию, выслушайте объяснения самого работника.
- Признайте собственные ошибки в рассматриваемой ситуации, расскажите об опыте собственных неудач.
- Критикуйте поступки, а не свойства и способности другого человека.
- Обратитесь к объективным нормам критической оценки.
- Найдите повод для похвалы, используйте правило «бутерброда»
- Помогите найти решение, выход из сложившейся ситуации, поддержите престиж человека, дайте возможность критикуемой стороне реабилитироваться.