

Утверждаю:

Директор

МБОУ «Музаимская СОШ»

Наврузов Р.Н.



Приказ № 164 П.4

От « 15 » 12. 2020г.

Кодекс этики в служебного поведения работников бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ « Музаимская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МБОУ «Музаимская СОШ» (далее Кодекс), разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники МБОУ «Музаимская СОШ» (далее - ОО), независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Ознакомление с положениями Кодекса граждан, поступающих на работу в учреждение, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников ОО для добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников учреждения, формирование нетерпимого отношения к коррупции.

1.5. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в ОО, основанных на нормах морали, уважительного отношения к работникам и ОУ.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками ОУ своих должностных обязанностей.

1.7. Знание и соблюдение работниками ОО положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.8. Каждый работник ОО должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе отказать от работника ОО в поведении в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

II. Основные понятия

В Кодексе используются следующие понятия:

- работники учреждения - физические лица, состоящие с ОО в трудовых отношениях на основании трудового договора; - служебная информация - любая информация, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению, находящаяся в распоряжении работников ОО в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законным интересам учреждения, клиентов ОО, деловых партнеров.

Иные понятия, используемые в Кодексе, применяются в том же значении, что и в Федеральном законе от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

III. Основные принципы в правила служебного поведения работников ОО

3.1. Работники ОУ обязаны:

исполнять трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ОО;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности ОО;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий ОО; - соблюдать беспристрастность, исключая - УО возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий, иных общественных объединений; - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими трудовых обязанностей; - принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными правовыми актами меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов; - постоянно стремиться к обеспечению эффективного использования ресурсов, находящихся в распоряжении; - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и граждан иностранных государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, конфессий, способствовать межнациональному и меж-конфессиональному согласию;

- Защищать и поддерживать человеческое достоинство граждан.

учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними; - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении трудовых обязанностей работника учреждения, а так -оже не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность и способных нанести ущерб репутации ОО, а также от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки; - не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера; - соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации; - уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ОУ, а также оказывать, содействие в получении достоверной информации в установленном порядке - воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ОО, руководителя ОО, если это не входит в трудовые обязанности работника ОО; - нести персональную ответственность за результаты своей деятельности; - способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом; - создавать условия для развития конкуренции, обеспечивая объективность и прозрачность при размещении закупок на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд.

3.2. В служебном поведении работника ОО недопустимы:

любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; - грубость, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений, угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению провоцирующие противоправное поведение.

3.3. Руководитель ОУ обязан:

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции; - своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

Внешний вид работника ОО при исполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к ОО, а также соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

III. Требования к антикоррупционному поведению работников ОО

4.1. Работник ОО при исполнении им трудовых обязанностей не вправе допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.2. При поступлении на должность работник ОО обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей.

4.3. В установленных законодательством Российской Федерации случаях работник ОО обязан представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

V. Обращение со служебной информацией

5.1. Работник ОО вправе обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждениях норм требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник ОО обязан принимать соответствующие меры по обеспечению конфиденциальности информации, ставшей известной ему, связи с исполнением им должностных обязанностей, несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VI. Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.1. Нарушение работником ОО положений Кодекса подлежит рассмотрению в ОО и при подтверждении факта нарушения — моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами: нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику) ответственности, установленной действующим законодательством.

6.2. Соблюдение работниками ОО положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.