

ПРИНЯТО

На педагогическом совете

От 05 мая 2017 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ "СОШ № 57" города Кирова

Д.А. Балашов

05 мая 2017 г.

Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МБОУ "СОШ № 57" города Кирова

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МБОУ "СОШ № 57" города Кирова разработан в соответствии с положениями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для педагогических работников, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники МБОУ "СОШ № 57" города Кирова независимо от замещаемой ими должности.

1.3. Гражданину Российской Федерации, принятому на работу в Учреждение, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей трудовой деятельности, а каждый работник Учреждения должен принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета Учреждения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Знание и соблюдение работниками Учреждения условия Кодекса является одним из критериев оценки их поведения и качества профессиональной деятельности, а также составной частью трудовых отношений работников учреждения с момента заключения ими трудовых договоров.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

2.1. Основные принципы поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с их нахождением на работе в Учреждении.

2.2. Основными принципами профессиональной этики работников являются независимость, гласность, справедливость, соблюдение прав и свобод человека и гражданина, прав юридических лиц, объективность, компетентность, ответственность.

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

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов, так и работников;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;
- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- е) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- ж) соблюдать нормы трудовой, профессиональной этики и правила делового поведения;
- з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника, профессии или авторитету Учреждения;
- л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- м) не использовать положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- н) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;
- о) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- п) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- р) развивать свою профессиональную компетентность и поддерживать наивысшие стандарты профессионального поведения. Непрерывное совершенствование специальных знаний и умений, повышение своего культурного уровня.
- с) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника.

2.4. Работникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам:

- рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали

коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

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

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

3. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

3.1. В должностном поведении работников Учреждения необходимо 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.

3.2. Этикет работника требует в общении с гражданами (коллегами по работе) как при

исполнении своих трудовых обязанностей, так и во внерабочих отношениях соблюдать общепринятые правила поведения: демонстрировать вежливое, корректное обращение, выдержанность, беспристрастность, принципиальное стремление глубоко разобраться в существе вопроса, умение спокойно выслушать и понять иную позицию или точку зрения; продемонстрировать равное отношение ко всем, взвешенность, обоснованность и аргументированность высказываний и принимаемых решений.

- Работник должен уважать честь и достоинство гражданина, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на личную тайну, с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в тоже время, он не должен без достаточных на то, профессиональных причин вмешиваться в частные дела граждан и членов его семьи.

- Работник не имеет моральных прав допустить возможность игнорирования или нарушения требований действующего законодательства, норм общественной морали, интересов граждан, особенно социально незащищенных групп населения.

- Профессиональные замечания по отношению к другим работникам должны быть аргументированными, сделаны в не оскорбительной форме, желательно в личной беседе.

- В должностном поведении Работников учреждения следует воздерживаться от:
 - а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- б) грубости, фамильярности, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, неслужебный характер взаимоотношений;

- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- г) слов, выражений и жестов, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намеки) о даче взятки (например, «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?»)

- д) курения во время совещаний, бесед и иного служебного общения.

3.3. Работники Учреждения призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работникам Учреждения рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными,

корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Работникам учреждения рекомендуется избегать возникновения конфликта интересов. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов, влияет или может повлиять на ненадлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий)

- Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочего мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение Работником Учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании общего собрания трудового коллектива по соблюдению требований к поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

4.1.1. На каждой стадии рассмотрения любого дисциплинарного вопроса каждому работнику должны быть обеспечены достаточные гарантии, в частности:

- право быть информированным в письменном виде о предъявляемых ему претензиях

и об основаниях для этих претензий;

- право на ознакомление со всеми материалами по данному делу;
- право на защиту лично или через представителя по своему выбору;
- право быть информированным в письменном виде о принятых по его делу

решениях,

а также о мотивах этого решения;

- право апелляции: в компетентные инстанции.

4.2. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестации в целях определения соответствия замещаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.

4.3. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом учреждения и обязательным для исполнения всеми работниками учреждения.