

Согласован:
Собрание Трудового коллектива
Протокол № 13
22 марта 2024 года

Утвержден:
приказом № 96
от 28 марта 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: ed3620c891ce7aaf9f6e5cb2f9b928ba7bdf6267
Владелец Петряева Ольга Владимировна
Действует с 15.05.2024 до 08.08.2025

Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ново-Удинской средней общеобразовательной школы

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ново-Удинской средней общеобразовательной школы (далее - Организация) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Организации, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Организации в целом.

1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Организации своих должностных обязанностей, а также:

1.3.1. Служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

1.3.2. Ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

1.3.3. Способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

1.3.4. Выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Знание и соблюдение работниками Организации положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.6. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Организации.

2. Общие принципы и правила поведения работников организации

2.1. Все работники Организации обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

2.1.1. Соблюдение высоких этических стандартов поведения;

- 2.1.2. Поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- 2.1.3. Следование лучшим практикам корпоративного управления;
- 2.1.4. Создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

- 2.1.5. Следование принципу добросовестной конкуренции;
- 2.1.6. Следование принципу социальной ответственности;
- 2.1.7. Соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- 2.1.8. Соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

2.2. Работники организации обязаны:

2.2.1. Соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2.2.2. Осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

2.2.3. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Организации;

2.2.4. Осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Организации;

2.2.5. При исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

2.2.6. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

2.2.7. Соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

2.2.8. Проявлять корректность и внимание по отношению к участникам образовательных отношений и контрагентам Организации;

2.2.9. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Организации;

2.2.10. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Организации меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

2.2.11. Уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме.

2.2.12. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Организации, если это не входит в должностные обязанности работников;

2.2.13. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение ко-

торой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Продвижение работников Организации на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

2.5. Работники, занимающие руководящие должности в Организации, обязаны:

2.5.1. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2.5.2. Принимать меры по предупреждению коррупции;

2.5.3. Своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

2.5.4. Способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

2.5.5. В отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

2.5.6. Устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий;

2.6. Внешний вид работников Организации при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Организации должны воздерживаться от:

3.1.1. Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3.1.2. Любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

3.1.3. Поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

3.1.4. Грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

3.1.5. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.1.6. Принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с клиентами и контрагентами Организации;

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

4. Ответственность

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполне-

ние работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Организации.

4.2. Соблюдение работниками Организации положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.