

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №14**

Кодекс этики и служебного поведения работников

- Общие положения

Кодекс этики и служебного поведения работников МАОУ СШ №14 (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Нижегородской области от 7 марта 2008 года №20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области», другими нормативными правовыми актами, а также правилами поведения, установленными общепринятыми нормами морали и нравственности.

- Сфера действия Кодекса

- Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми должны руководствоваться работники МАОУ СШ №14 независимо от замещаемой ими должности.
- Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а лица, обратившиеся в учреждение, вправе ожидать от работника МАОУ СШ №14 поведения в соответствии с положениями Кодекса.
- Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

- Основные принципы служебного поведения работников

Работник МАОУ СШ №14, руководствуясь основными принципами служебного поведения, в рамках реализации своих должностных полномочий призван:

- Соблюдать в рамках своей профессиональной деятельности Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.
- Исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы МАОУ СШ №14.
- Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий.
- Противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию

возникших случаев конфликта интересов.

В случае возникновения или возможности возникновения у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и привести к конфликту интересов, работник обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя в установленном порядке.

- Уведомлять руководителя МАОУ СШ №14, органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

- При получении подарка в рамках осуществления трудовой деятельности руководствоваться утвержденным в МАОУ СШ №14 Положением о сообщении отдельным категориям лиц о получении подарка, его сдаче и оценке, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации.

- Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений.

- Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МАОУ СШ №14.

- Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

- Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

- Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения.

- Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, представителями организаций, должностными лицами и коллегами.

- 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.

- Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами муниципального предприятия/учреждения, находящимися в сфере его ответственности.

- Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

- В служебном поведении работнику МАОУ СШ №14 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.

- Нравственным долгом при выполнении профессиональных обязанностей работника является стремление к постоянному совершенствованию, росту профессиональных навыков и квалификации.
- Работник должен использовать только законные и этичные способы продвижения по службе.
- В служебном поведении работник должен воздерживаться от:
- Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.
- Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.
- Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- Любого вида высказываний, жестов, действий, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.
- Стремления получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции (полномочиям).
- Задержки официальной информации, которая может или должна быть предана гласности, распространения информации, о которой ему известно или в отношении которой имеются основания считать, что она является неточной или ложной.
- Курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

4.4.7. Демонстрации религиозной и политической символики в том случае, если это может оскорбить чувства его коллег и (или) иных граждан.

- Правила этики поведения работников с представителями проверяемых организаций

- Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник не должен допускать нарушений прав и законных интересов проверяемых организаций.
- Работник обязан быть независимым от проверяемых организаций и их должностных лиц. В случае установления родственных связей с должностными лицами проверяемой организации, работник обязан уведомить об этом руководителя МАОУ СШ №14.
- Работнику не следует вступать в какие-либо отношения с должностными лицами проверяемой организации, способные повлиять на объективность проверки, ее результаты, а также которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

- Правила этики поведения работника с коллегами и подчиненными

- Работники должны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного

сотрудничества друг с другом.

- Работник, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

- Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к своим коллегам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности и внимательности к окружающим, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

- В своей деятельности работник не должен допускать дискриминации коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим и иным признакам и обязан руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

- Коррупционно-опасное поведение руководителя

- Коррупционно-опасное поведение руководителя является видом аморального поведения, дискредитирующим учреждение.

- Видами коррупционно-опасного поведения руководителя являются протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство):

- Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной или иной личной выгоды.

- Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью руководителя; делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном продвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

- Nepотизм (кумовство) является покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в муниципальном предприятии/учреждении производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

- Протекционизм, фаворитизм, nepотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

- Профилактика коррупционно-опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководителей, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту работы;

- изучении руководителями всех уровней законодательства о противодействии коррупции, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние

служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных.

- Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

- Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

- Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет моральную ответственность за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

- Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим муниципальным служащим, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно-опасного поведения, а именно:

1. привлекать внимание к коррупционно-опасным ситуациям;
2. создавать условия их недопущения и преодоления;
3. инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
4. инициировать или принимать решение о применении дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
5. одобрять антикоррупционное поведение работников;
6. своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
7. проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно-опасного поведения.

- Ответственность за нарушение Кодекса

- Работник МАОУ СШ №14 обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

- Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности работника.

- Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при назначении работника на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов о поощрении и награждении работника, а также о применении к нему дисциплинарного взыскания.