

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 46 имени гвардии генерал-майора В.А. Глазкова
Советского района Волгограда»

Принято на
общем собрании работников
МОУ СШ № 46
Протокол общего собрания
№ 3 от 29.08.2023г.
Председатель собрания
Г.В. Романова
29.08.2023г.

Введено в действие
Приказом по МОУ СШ № 46
№ 03.29-113 от 30.08.2023г.
Директор МОУ СШ № 46
С.А. Литвинова
30.08.2023г.

с учетом мнения профсоюзного
комитета МОУ СШ № 46
Протокол № 23/2 от 30.08.2023г.
Председатель ПК МОУ СШ № 46
М.С. Шаповалова
30.08.2023г.

**Кодекс
этики и служебного (антикоррупционного) поведения сотрудников**

П6-13

1. Общие положения

Кодекс этики и служебного поведения сотрудников (далее-Кодекс) разработан с целью создания профессиональной культуры в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 46 имени гвардии генерал-майора В.А.Глазкова Советского района Волгограда» (далее – МОУ), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри образовательной организации, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Сфера действия Кодекса

- 2.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам МОУ.
- 2.2. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а лица, обратившиеся в муниципальное учреждение, вправе ожидать от сотрудника МОУ поведения в соответствии с положениями Кодекса.
- 2.3. Знание и соблюдение сотрудниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
- 2.4. Лицо, принимаемое на работу в МОУ, должно быть ознакомлено с настоящим Кодексом под личную подпись.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников

- 3.1. Сотрудник МОУ, руководствуясь основными принципами служебного поведения, в рамках реализации своих должностных полномочий призван:
 - 3.1.1. Соблюдать в рамках своей профессиональной деятельности Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.
 - 3.1.2. Исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы МОУ.
 - 3.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий МОУ.
 - 3.1.4. Противостоять проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
 - 3.1.5. 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, сотрудник обязан незамедлительно уведомить об этом директора в установленном порядке.

3.1.6. Уведомлять директора МОУ, органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к сотруднику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.7. 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, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений.

3.1.8. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МОУ.

3.1.9. 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.

3.1.10. 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.

3.1.11. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения.

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

3.1.13. 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.

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

4. Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников

4.1. В служебном поведении сотруднику МОУ 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.

4.2. Нравственным долгом при выполнении профессиональных обязанностей сотрудника является стремление к постоянному совершенствованию, росту профессиональных навыков и квалификации.

4.3. Сотрудник должен использовать только законные и этические способы продвижения по службе.

4.4. В служебном поведении сотрудник должен воздерживаться от:

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

4.4.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.

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

4.4.4. Любого вида высказываний, жестов, действий, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

4.4.5. Стремления получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции (полномочиям).

4.4.6. 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.

4.4.7. Курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

5. Правила этики поведения сотрудников с представителями проверяемых организаций

5.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями сотрудник не должен допускать нарушений прав и законных интересов проверяемых организаций.

5.2. Сотрудник обязан быть независимым от проверяемых организаций и их должностных лиц. В случае установления родственных связей с должностными лицами проверяемой организации, сотрудник обязан уведомить об этом директора МОУ.

5.3. Сотруднику 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.

6. Правила этики поведения сотрудника с коллегами и подчиненными

6.1. Сотрудники должны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

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

6.3. Сотрудник, 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.

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

7. Коррупционно опасное поведение директора

7.1. Коррупционно опасное поведение директора является видом аморального поведения, дискредитирующим учреждение.

7.2. Видами коррупционно опасного поведения директора являются протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство):

7.2.1. 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.

7.2.2. Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью директора: 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.

7.2.3. Nepотизм (кумовство) является покровительством директора своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в муниципальном

предприятия/учреждении производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

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

7.4. Профилактика коррупционно опасного поведения директора 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 директорами 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.

8. Ответственность сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам

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

8.2. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам МОУ, 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.

8.3. Сотрудник, 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:

привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;

создавать условия их недопущения и преодоления;

инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);

инициировать или принимать решение о применении дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);

одобрять антикоррупционное поведение сотрудников;

своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно опасного поведения.

9. Ответственность за нарушение Кодекса

1. Сотрудник МОУ обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

2. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности сотрудника.

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