

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
«ШКОЛА ИМЕНИ АКАДЕМИКА СЕРГЕЯ ПАВЛОВИЧА КОРОЛЁВА»**

ПРИНЯТО

на заседании Совета школы
МБУ «Школа имени С.П.Королёва»
Протокол №1 от 31.08.2020г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБУ «Школа имени С.П.Королёва»
от 31.08.2020г.

Рассмотрено

на заседании Педагогического совета
МБУ «Школа имени С.П.Королёва»
Протокол №1 от 31.08.2020г.

Принято с учётом мнения

Общешкольного Совета Родителей (законных представителей)
Протокол №1 от 29.08.2020г.

Принято с учётом мнения

Советом обучающихся
Протокол №1 от 31.08.2020г.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа имени академика Сергея Павловича Королёва»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ «Школа имени С.П.Королёва» (далее – Кодекс) разработан в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Мерами по предупреждению коррупции в организациях, разработанными Минтрудом России.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники организации независимо от замещаемой ими должности.

1.3. Гражданин при приеме на работу в МБУ «Школа имени С.П.Королёва», обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин или контрагент вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целями Кодекса являются установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, доверия физических и юридических лиц к школе и обеспечение единых норм поведения работников.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали, профессиональной чести и этикета работников, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса являются одними из критериев оценки качества их деятельности и профессионального поведения.

2. Общие принципы и правила поведения работников организации

2.1. Работники, сознавая ответственность перед обществом и гражданами, призваны:

- исполнять трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы школы;
- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности школы;
- следовать лучшим практикам корпоративного управления;
- при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- следовать принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность по отношению к клиентам и контрагентам организации;
- 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;
- 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 школы;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации внутренними документами организации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности организации, если это не входит в должностные обязанности работников;
- соблюдать установленные в организации правила предоставления информации ограниченного доступа;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

2.2. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.3. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. При назначении на должность и исполнении должностных обязанностей работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

2.4. Работники обязаны уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

2.5. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.6. Продвижение работников организации на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

2.7. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.8.Работники, наделённые организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

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

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

2.10.Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации 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.

2.11.Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязаны в отношениях с подчиненными ему работниками проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений.

2.12.Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан устанавливать справедливую, равномерную трудовую нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.13. В организации действует запрет на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу.

2.14.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:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 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;
- поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками трудовых обязанностей;
- грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного непрофессионального общения с клиентами и контрагентами организации;

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

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение 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.

Документ утвержден простой ЭЦП руководителя Учреждения