

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МАОУ СОШ № 32 г. Томска
Протокол от «31» августа
2021 г. № 8

ПРИНЯТО
Общим собранием
трудового коллектива
МАОУ СОШ № 32 г. Томска
Протокол « 07» июня 2021г.
№ 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ СОШ № 32 г. Томска
_____ М.Н.Крюкова
Приказ от 01.09.2021
№ 468-о

**Кодекс
этики и основных правил поведения работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Кодекс этики и основных правил поведения работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами, на основании Типового кодекса этики и основных правил поведения работников областных государственных учреждений Томской области и организаций, созданных на основе или с использованием государственного имущества Томской области, муниципальных организаций и учреждений, общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, обязательных для соблюдения работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – ОО), независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Настоящий Кодекс является локальным нормативным правовым актом ОО.

1.4 Кодекс обеспечивает:

- ✓ установление единых этических норм и основных правил поведения работников ОО для достойного выполнения ими профессиональной деятельности;
- ✓ укрепление авторитета, доверия граждан к ОО;
- ✓ обеспечение единых норм поведения работников ОО.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками их трудовых (должностных) обязанностей.

1.6. Знание и соблюдение работниками положений кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности.

1.7. Работники ОО подлежат письменному ознакомлению с настоящим Кодексом в течение двухнедельного срока со дня его утверждения.

1.8. Работники, принимаемые на работу в ОО, подлежат ознакомлению с положениями Кодекса при приеме на работу (до подписания трудового договора).

2. Основные принципы и правила поведения педагогического работников

1. Основные принципы поведения работников представляют собой основополагающие идеи, которыми должны руководствоваться работники при исполнении трудовых (должностных) обязанностей.

2. В своей деятельности работники должны руководствоваться следующими основными принципами поведения:

а) законность; законы являются общеобязательными на всей территории Российской Федерации и для всех без исключения физических и юридических лиц, а потому работники должны неукоснительно соблюдать закон и создавать условия для его реализации;

б) приоритет прав и законных интересов граждан; человек, его права и свободы являются высшей ценностью; признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (статья 2 Конституции Российской Федерации);

в) профессионализм; работники обязаны осуществлять свои трудовые (должностные) обязанности на должном профессиональном уровне и наиболее эффективно использовать имеющиеся знания, умения и навыки во благо интересам граждан, организаций, общества и государства;

г) эффективный внутренний контроль, осуществляемый директором ОО; директор ОО должен осуществлять постоянный контроль за исполнением законодательства Российской Федерации при осуществлении деятельности ОО, а также мониторинг эффективности реализации антикоррупционных мероприятий в деятельности ОО;

д) ответственность за совершение коррупционных правонарушений и неотвратимости наказания; работники несут предусмотренную законом ответственность вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей.

3. Директор ОО несёт персональную ответственность за реализацию антикоррупционных мер в ОО.

4. Работники, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

4.1. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека, гражданина определяет основной смысл и содержание деятельности ОО;

4.2. исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективности деятельности ОО;

4.3. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

4.4. не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающему интересам граждан влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

4.5. незамедлительно сообщать директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ОО (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ОО, если директор несёт ответственность за сохранность этого имущества);

4.6. проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;

4.7. осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, установленных трудовым договором;

4.8. соблюдать конфиденциальность информации о работниках, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

4.9. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации;

4.10. не использовать служебное поведение для оказания влияния на деятельность ОО и его работников, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

4.11. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ОО, директора ОО, если это не входит в должностные обязанности работника;

4.12. соблюдать установленные в ОО правила публичных выступлений и предоставления информации, касающейся деятельности ОО;

4.13. воздерживаться от высказывания негативных оценочных суждений относительно деятельности других работников;

4.14. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ОО;

4.15. нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

4.16. соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения.

5. Работник не может осуществлять работу в ОО в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, братья, сёстры, а также братья, сёстры, родители, дети супругов и супруги детей) с другим работником при наличии непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому.

III. Требования к антикоррупционному поведению работников

3.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов и противодействия коррупции в ОО работник обязан:

3.1.1. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов, коррупционным правонарушениям в интересах или от имени ОО;

3.1.2. действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и Кодексом;

3.1.3. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени ОО;

3.1.4. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ОО;

3.1.5. незамедлительно информировать директора о ставшей известной работнику информации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами;

3.1.6. уведомлять директора, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

3.1.7. не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

3.1.8. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, незамедлительно информировать о любом возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только станет об этом известно;

3.2. работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

3.2.1. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчинённые ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

3.2.2. не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

3.2.3. принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

IV. Этические правила поведения работников

4.1. В своём поведении работникам 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. В своём поведении работникам следует воздержаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

4.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.5. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочих мероприятий должен способствовать уважительному отношению граждан к ОО, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

V. Ответственность за нарушение положений Кодекса

5.1. Нарушение норм и правил Кодекса подлежит моральному осуждению, а также рассмотрению на Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 32 г. Томска, выводы которой учитываются при поощрениях, продвижению по службе, наложении дисциплинарных взысканий.

5.2. Если работник ОО не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснением) к директору или лицу, ответственному за противодействие коррупции.

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, имеющим право вносить в него свои дополнения и изменения, согласуется Управляющим советом и утверждается (вводится в действие) директором.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 6.1 настоящего Положения.

6.4. После принятия в новой редакции Положения (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Положения автоматически утрачивает силу.