

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД С ХУДОЖЕСТВЕННО – ЭСТЕТИЧЕСКИМ НАПРАВЛЕНИЕМ № 53»
636019 Томская область, г. Северск, Пр. Коммунистический, 110, (8-3823)56-28-57
E – mail: sun@tomsk-7.ru

ПРИКАЗ

29.12.2018 № 244

Об утверждении Кодекса этики и основных правил поведения
работников МБДОУ «Детский сад № 53» ЗАТО Северск

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях исключения злоупотреблений, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками МБДОУ «Детский сад № 53» ЗАТО Северск должностных обязанностей:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и основных правил поведения работников МБДОУ «Детский сад № 53» ЗАТО Северск.
2. Делопроизводителю Полещук У.Н. ознакомить работников МБДОУ «Детский сад № 53» ЗАТО Северск с настоящим приказом персонально и расписать.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 53»



И. А. Нигматова

УТВЕРЖДЕН
приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 53»

И.А. Нигматова

от 29.12.18 № 244

Кодекс этики и основных правил поведения работников МБДОУ «Детский сад № 53» ЗАТО Северск

I. Общие положения

1. Настоящий типовой кодекс этики и основных правил поведения работников организации ЗАТО Северск, (далее – Кодекс), разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, обязательных для соблюдения работниками организации ЗАТО Северск (далее – работники), независимо от занимаемой ими должности.

3. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом организации ЗАТО Северск (далее – Организация), основной целью которого является установление этических норм и основных правил поведения работников для достойного выполнения ими профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета, доверия граждан к Организации, а также обеспечение единых норм поведения работников.

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

5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности.

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

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

II. Основные принципы и правила поведения работников

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

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

1) 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.

2) 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).

3) 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.

4) эффективный внутренний контроль, осуществляемый руководителем Учреждения. Руководитель Организации должен осуществлять постоянный контроль за исполнением законодательства Российской Федерации при осуществлении деятельности Учреждения, а также мониторинг эффективности реализации антикоррупционных мероприятий в деятельности Организации.

5) ответственность за совершение коррупционных правонарушений и неотвратимость 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.

9. Руководитель Организации несет персональную ответственность за реализацию антикоррупционных мер в Организации.

10. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

1) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Организации и его работников;

2) исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной деятельности Организации;

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

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

5) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

6) проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;

7) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, установленных трудовым договором;

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

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;

10) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Организации и его работников, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

11) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Организации, руководителя Организации, если это не входит в должностные обязанности работника;

12) соблюдать установленные в Организации правила публичных выступлений и предоставления информации, касающейся деятельности Организации;

13) воздерживаться от высказывания негативных оценочных суждений относительно деятельности других работников;

14) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Организации;

15) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

16) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения.

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

III. Требования к антикоррупционному поведению работника

12. В целях недопущения возникновения конфликта интересов и противодействия коррупции в Организации работник обязан:

1) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов, коррупционным правонарушениям в интересах или от имени Организации;

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

3) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;

4) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;

5) незамедлительно информировать руководителя 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;

6) уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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);

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 ему станет об этом известно.

13. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

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

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

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

IV. Этические правила поведения работников

14. В своем 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.

15. В своем поведении работникам следует воздерживаться от:

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;

2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

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

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

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

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

V. Ответственность за нарушение положений Кодекса

18. Нарушение норм и правил кодекса этики и служебного поведения подлежит моральному осуждению, а также рассмотрению на созданных для этого соответствующих комиссиях, выводы которых учитываются при поощрениях, продвижении по службе, наложении дисциплинарных взысканий.

19. Если работник Организации не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо в кадровое или юридическое подразделение Организации, либо к должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции.