

Принято на
Общем собрании (конференции)
работников МАДОУ «Детский сад № 4»
Протокол № 2 от « 26 » апреля 2017 г.

УТВЕРЖДЁН
приказом от «24» мая 2017 г. № 55 – ОД
директор МАДОУ «Детский сад № 4»
О.В. Берёзкина



Кодекс
этики и служебного поведения работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 общеразвивающей направленности» города Можги

1. Общие положения

- 1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 общеразвивающей направленности» города Можги (далее – Кодекс, далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации.
- 1.2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми следует руководствоваться работнику Учреждения независимо от занимаемой им должности.
- 1.3. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности.
- 1.4. Кодексом руководствуются все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, в том числе совместители и временные работники.
- 1.5. Целью Кодекса является обобщение этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей.
- 1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.
- 1.7. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам учреждений в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.
- 1.8. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их служебного поведения.
- 1.9. Кодекс вступает в силу со дня его утверждения приказом директором Учреждения.
- 1.10. Положения Кодекса распространяются на работников Учреждения с момента ознакомления с настоящим Кодексом.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

- 2.1. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:
 - 1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
 - 2) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

- 3) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
 - 4) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
 - 5) уведомлять администрацию ДОУ обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
 - 6) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
 - 7) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
 - 8) проявлять толерантность к обычаям и традициям народов России, Удмуртской Республики и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
 - 9) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
 - 10) принимать предусмотренные действующим законодательством меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
 - 11) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, граждан при решении вопросов личного характера;
 - 12) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении учреждений регионального, муниципального значения, в частности Учреждения, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника Учреждения;
 - 13) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
 - 14) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.
- 2.2. Работнику Учреждения следует принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несёт ответственность или которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.
- 2.3. Работнику Учреждения, наделённому организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
- 2.4. Работник Учреждения, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения призван:
- 1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
 - 2) принимать меры по предупреждению коррупции;
 - 3) не допускать случаев принуждения работникам Учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.
- 2.5. Работнику Учреждения, наделённому организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, следует принимать меры к тому, чтобы подчинённые ему работники Учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.6. Работник Учреждения не имеет права:

- 1) злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;
- 2) во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом;
- 3) во время исполнения должностных обязанностей допускать личную заинтересованность;
- 4) использовать при осуществлении научной, преподавательской, творческой и иной деятельности без согласования с руководством Учреждения конфиденциальную информацию и материалы, которые стали ему известны в связи с исполнением профессиональных обязанностей.

3. Общие правила профессиональной этики работников Учреждения

3.1. В служебном поведении работнику Учреждения 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.

3.2. В служебном поведении работник Учреждения воздерживается 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 неправомерных, незаслуженных обвинений;
- 3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- 4) употребления напитков, содержащих алкоголь, накануне и во время исполнения служебных обязанностей;
- 5) организации в служебных помещениях банкетных мероприятий (свадеб, юбилеев и т.п.) и участия в них;
- 6) использования наркотических, наркосодержащих и психотропных веществ и препаратов, за исключением случаев официального медицинского назначения, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;
- 7) аморального поведения.

3.3. В ходе профессиональной деятельности работник Учреждения не допускает получения личной материальной или иной выгоды за счёт работников обслуживающих учреждений, а также иных граждан.

3.4. Работник Учреждения общается с коллегами на основе профессиональных интересов и убеждений, в отношении к профессии и обществу придерживается следующих правил:

- участвует в формировании корпоративной культуры и следует ей в целях эффективной совместной работы и взаимопомощи;
- соблюдает принцип конфиденциальности личной информации коллег и граждан;
- не совершает действия, которые прямо или косвенно могут нанести ущерб интересам учреждения и деловой репутации коллег;
- соблюдает установленные законом меры по предотвращению насилия, распространения расовой и религиозной ненависти, национальной, политической и другой дискриминации;
- способствует позитивному межкультурному диалогу этнических, языковых и культурных групп, не отдавая предпочтений политическим, религиозным и другим организациям, представленным в обществе.

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

Работникам Учреждения рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.6. Внешний вид работников Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным и муниципальным учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Работник Учреждения должен осознавать, что явное и систематическое нарушение норм данного Кодекса несовместимо с дальнейшей профессиональной деятельностью в Учреждении.

4.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечёт применение к работнику Учреждения мер дисциплинарной ответственности.

4.3. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, а также при применении дисциплинарных взысканий.