|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНприказом муниципального учреждения «Управление образования местной администрации Майского муниципального района»от «\_07\_»\_\_\_05\_\_\_\_2020 г. № \_135-ОД\_  |

**Кодекс этики и служебного поведения работников**

**муниципального учреждения «Управление образования местной администрации майского муниципального района»**

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) работников муниципального учреждения «Управление образования местной администрации майского муниципального района» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениямиКонституцииРоссийской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этикии основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.5. Исполнять Кодекс – значит стремиться к наивысшим достижениям в своей профессии.

1.6. Кодекс является руководством к действию при возникновении конфликта личных и корпоративных интересов, а также в других ситуациях этического выбора. От работников требуется подтвердить свою осведомленность о требованиях Кодекса и важности сообщений о нарушениях. Каждый работник несет личную ответственность за исполнение Кодекса.

1.7. По любым вопросам, касающимся исполнения Кодекса, можно обратиться к своему непосредственному руководителю или другому должностному лицу Учреждения.

Учреждение защищает конфиденциальность информации и права работников в случаях обращения с добросовестными жалобами на нарушение Кодекса.

1.8. Особая ответственность за соблюдение Кодекса лежит на руководящем составе Учреждения. Каждый руководитель подразделения обязан личным примером поощрять этичное поведение и соблюдение закона, формировать культуру безопасности, заниматься профилактикой и принимать оперативные меры для устранения нарушений Кодекса,учитывать соблюдение требований Кодекса при подведении итогов исполнения уставных задач Учреждения и проведении оценки персонала.

1.9. Любое юридическое или физическое лицо, которое оказывает услуги Учреждению или выступает от его лица, должно быть информировано о Кодексе. Учреждение требует от деловых партнеров безусловного уважения и соблюдения этических принципов, касающихся обеспечения безопасности, предотвращения коррупции.

1.10. Для организации информирования работников Учреждения и работы с обращениями назначается должностное лицо. Исполнение Кодекса контролируется руководителем Учреждения.

**2. Принципы этики**

2.1. Принципы этики являются выражением моральных, профессиональных и деловых ценностей и норм, которыми обязуются руководствоваться все работники. Работники действуют, исходя из того, что личная честность, порядочность и профессионализм каждого воздействуют на этику всегоУчреждения. Открытое обсуждение этических проблем укрепляет репутацию Учреждения.

2.2. Основные принципы этики, действующие в Учреждении:

2.2.1.Культура безопасности:

действовать во благо Учреждения и ради его безопасности;

внедрять ориентированные на безопасность конкретные управленческие практики и мотивации труда;

делать правильно, даже когда нет контроля;

представлять достоверную и полную информацию о происходящем в Учреждении, в т.ч. и неприятную для руководства;

обращаться к вышестоящему руководителю, если не найдено понимание у непосредственного руководства;

проявлять уважение к традициям Учреждения;

оказывать помощь вновь назначенным работникам;

опираться на базовые нравственные и духовные ценности России.

2.2.2.Культура управления:

быть профессионалом, добиваться конкретных результатов;

проявлять инициативу;

работать в команде, развивать взаимовыручку, применять взаимный контроль для снижения вероятности ошибок;

принимать ответственность за последствия своих действий;

внимательно относиться к обоснованной критике в свой адрес;

осуществлять постоянный контроль за своим внутренним состоянием и внешним видом;

соответствовать своей должности, постоянно заниматься самообразованием, совершенствовать производственные процессы;

применять практику своевременных кадровых перемещений, как по вертикали, так и по горизонтали;

уважать свободу, права и достоинство человека, развивать и поддерживать дух партнерства и взаимоуважения в отношениях со всеми заинтересованными сторонами.

**3. Правила служебного поведения работников**

Во исполнение этических принципов, утверждаемых настоящим Кодексом, Учреждение принимает следующие обязательства:

3.1. Сохранять и развивать культуру безопасности.

Безопасность является внутренней потребностью и приоритетной целью деятельности Учреждения. Во всех своих решениях и при любых обстоятельствах следует в первую очередь заботиться о безопасности трудового процесса. Работники принимают обязательства не допускать конфликта между требованиями безопасности и экономической эффективности.

Работники обязуются:

быть безупречно бдительными в вопросах электро- и пожарной безопасности, охраны труда и экологии;

применять строго регламентированный и обоснованный подход к реализации мер безопасности;

осуществлять профилактику возможных нарушений;

соблюдать принцип «делай правильно, даже когда нет контроля»;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

своевременно и честно сообщать о допущенной ошибке.

Руководство Учреждения обязуется:

строго соблюдать и контролировать исполнение нормативных документов;

поощрять культуру обсуждения проблем безопасности «без вины». Каждому работнику дается возможность выявлять, свободно и конструктивно анализировать и устранять ошибки, их причины и обстоятельства возникновения, действуя по принципу «не кто виноват, а почему». Своевременное и честное сообщение о допущенной ошибке рассматривается как смягчающий фактор при применении дисциплинарных мер воздействия.

3.2. Быть честными и открытыми.

В Учреждении считается недопустимым сокрытие информации по вопросам качества, безопасности, охраны труда, экологии и здоровья.

Работники обязуются:

не допускать ситуаций, когда ссылки на необходимость защиты информации прикрывают неэффективность или низкое качество работы;

обеспечивать полное, точное и согласованное представление позиции Учреждения при взаимодействии с государственными заказчиками, органами государственной и муниципальной власти, политическими партиями, общественными организациями и средствами массовой информации.

Руководство Учреждения обязуется:

обеспечивать защиту тех работников, которые, соблюдая Кодекс, информируют руководство о нарушениях законодательства, корпоративных стандартов и этических норм, а также гарантирует вынесение оценки обжалованных действий только после всестороннего изучения компетентными органами;

предоставлять открытый доступ к социально значимым сведениям, касающимся собственной деятельности, за исключением сведений, составляющих информацию ограниченного доступа;

совершенствовать свои системы защиты персональных данных работников и вносить соответствующие предложения в вышестоящие организации;

последовательно развивать механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами на всех уровнях.

3.3. Своевременно предотвращать конфликты интересов и возникновение коррупции.

Любые формы взяточничества, вымогательства и коррупции опасны для государства и Учреждения, они абсолютно недопустимы, поскольку угрожают фундаментальным основам безопасности. Учреждение будет бороться с коррупцией во всех своих решениях и при любых обстоятельствах. В Учреждении нет и не может быть иерархических барьеров, если речь идет о предотвращении нарушений правовых и этических норм в этой области.

Работники обязуются:

не брать и не давать взяток в любой форме, не попустительствовать взяточничеству, вымогательству и хищениям государственного имущества и имущества, находящегося в собственности Учреждения;

исключить возможность использования служебного положения для личной или групповой выгоды;

осуществлять деятельность, связанную с закупками для государственных нужд в строгом соответствии с законодательством и максимальной выгодой для государства и Учреждения.

Руководство Учреждения обязуется:

принимать участие в совершенствовании корпоративных стандартов и регламентов, которые способствуют предотвращению конфликта интересов и злоупотребления служебным положением. В этих целях Учреждение развивает систему внутреннего контроля и экономической безопасности;

создавать системы учета и контроля, препятствующие использованию корпоративных ресурсов в личных целях;

предотвращать работу работников и аффилированных с ними лиц в учреждениях, целью которых является получение прибыли от совместной с Учреждением деятельности, если такое участие не обусловлено объективной необходимостью и не согласовано с руководством Учреждения.

**4. Конфликт интересов**

4.1. В соответствии с ч. 1 ст. 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» под *«конфликтом интересов»* понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами Учреждения, граждан, других организаций или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения, граждан, других организаций или государства.

При этом под личной заинтересованностью сотрудника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4.2. Сотрудники Учреждения обязаны сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

4.3. Должностные лица и работники Учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции должны не допускать конфликтов интересов и предпринимать меры по их профилактике, в том числе:

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

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

незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) Учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) Учреждения о ставшей известной работникуинформации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

сообщить непосредственному руководителю (лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики) Учреждения о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения. *Коррупционно опасным поведением* применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое служебное положение;

вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими трудовыми обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда деловой репутации и авторитету Учреждения.

4.4. Руководитель Учреждения призван:

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;

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

по возможности 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.

**5. Отношение работников учреждения к подаркам**

**и иным знакам внимания**

5.1. Получение или вручение работниками Учреждения подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов.

5.2. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

5.3. Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые сотрудники от имени Учреждения могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые сотрудники, в связи с их работой в Учреждении могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности пяти указанных ниже критериев:

быть прямо связаны с законными целями деятельности Учреждения, например, с презентацией или завершением проектов, либо с общепринятыми праздниками, памятными датами, юбилеями;

быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

не создавать репутационного риска для Учреждения, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

не противоречить принципам и требованиям Положения об антикоррупционной политике Учреждения, другим внутренним документам Учреждения и нормам применимого законодательства.

5.4. Подарки в виде сувенирной продукции невысокой стоимости с символикой Учреждения, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских мероприятиях, в которых официально участвует Учреждение, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

Не допускаются подарки от имени Учреждения, его работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

5.5. Работнику не следует:

создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

**6. Защита интересов работника**

6.1. Работник, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитированиеего деятельности и деятельности Учреждения.

6.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Учреждения.

6.3. Руководителю Учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

6.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

6.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честьУчреждения.

**7. Рекомендательные этические правила служебного**

**поведения работников**

7.1. В служебном поведении работнику 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.

7.2. В служебном поведении работник воздерживается 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;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

7.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей,в зависимости от условий трудовой деятельности,должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

**8. Ответственность работников учреждения**

8.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установленастатьей 13Федерального закона «О противодействии коррупции». Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Согласностатье 192ТК РФ, к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотреннымпунктами 5,6,9или10 части первой статьи 81,пунктом 1 статьи 336, а такжепунктами 7или7.1 части первой статьи 81ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт "в" пункта 6 части 1 статьи 81ТК РФ);

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81ТК РФ);

принятия необоснованного решения руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

однократного грубого нарушения руководителем Учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81ТК РФ).