

КОДЕКС

этики и служебного поведения работников МБДОУ детского сада №20



1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МБДОУ детский сад №20 (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов и правил поведения, которыми должны руководствоваться все работники МБДОУ детский сад №20 (далее – Учреждение) независимо от занимаемых ими должностей.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей трудовой деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.5. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса под подпись и соблюдать их в процессе трудовой деятельности.

1.6. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их трудовой деятельности.

2. Общие принципы и правила поведения работников

2.1. Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на следующих принципах:

- а) законность;
- б) профессионализм;
- в) независимость;
- г) добросовестность;
- д) конфиденциальность;
- е) справедливость;
- ж) информационная открытость.

2.2. Работники должны соблюдать следующие общие правила поведения:

- а) признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;
- б) трудовые (должностные) обязанности работников исполняются добросовестно и профессионально в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- в) деятельность работника осуществляется в пределах предмета и целей деятельности Учреждения, а также полномочий, закрепленных в должностной инструкции (трудовом договоре);
- г) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник должен:

быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им своих обязанностей, в том числе связанное с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и интересов, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету ения;

соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на его деятельность решений еских партий и общественных объединений;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать ные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать иональному и межкультурному согласию;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию ва о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном е;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися е его ответственности;

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, вленном действующим законодательством;

проявлять при исполнении трудовых (должностных) обязанностей честность, беспристрастность и зливность, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься ающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);

д) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник не должен:

оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;

использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и тан при решении вопросов личного характера.

2.3. В целях противодействия коррупции работник обязан:

уведомлять работодателя нанимателя (работодателя) обо всех фактах обращения к нему каких-либо лиц в склонения его к совершению коррупционных правонарушений, о ставших известными ему случаях совершения упционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию нких случаев конфликта интересов, уведомлять руководителя Учреждения о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Работнику запрещается получать в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц в виде подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг ариального характера, платы за размещение, статей, за пользование транспортом и иные вознаграждения.

2.5. Работник может предоставлять и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в еждении норм и требований, связанных с ответственности с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принять все необходимые меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности ормации, которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, за анкционированное развитие деятельности и несет ответственность.

2.6. Работник, назначенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим кам, должен:

стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию изации либо ее подразделению благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата; принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не или коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, :трастности и справедливости;

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

принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало ю о возникновении у подчиненного ему работника личной заинтересованности, которая приводит или может ти к конфликту интересов.

3. Этические правила поведения работников

3.1. Работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы ся высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и юую тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. Работник воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, нальности, языка, гражданства, социального, инушественного или семейного положения, политических или юзных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления зомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных высказываний или религии, действий, препятствующих нормальному общению или ширяющих противоправное поведение.

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

Работники должны быть активными, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять :мощь в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от зий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, необходимости соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, жанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения льному осуждению на заседании комиссии МБДОУ детский сад №20 по соблюдению требований к служебному делению работников Учреждения, подтверждению конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных федеральными нами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение положений Кодекса учитывается при проведении аттестации в Учреждении, а также при ожении дисциплинарных взысканий.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью

Листов

Заведующий МБДОУ д/с № 20
А. Хардина

