

РАССМОТРЕНО
на собрании
Трудового коллектива

Протокол № 2
от «27» апреля 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Первичной профсоюзной
образовательной организации

Протокол № 5
от «28» апреля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МАДОУ г. Нягани
«Д/с №4 «Веснянка»
от «29» апреля 2022 г. № 106

**Кодекс
этики и служебного поведения работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города
Нягани «Детский сад №4 «Веснянка»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка» (далее – Кодекс) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, городского округа Нягани, а также правилами поведения, установленными общепринятыми нормами морали и нравственности.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которым рекомендуется руководствоваться работникам муниципального автономного дошкольного учреждения города Нягани «Детский сад №4 «Веснянка» (далее - Учреждение) независимо от замещаемой ими должности.

1.3. Лицу, принимаемому на работу в Учреждение, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.4. Целями Кодекса являются установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Учреждения, доверия граждан к ним и обеспечение единых норм поведения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в сфере дошкольного образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам дошкольного образования в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.

1.7. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

2.1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

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

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- е) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;
- з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- к) 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;
- л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- м) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- н) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности работников Учреждения и их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника Учреждения;
- о) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- п) 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;
- р) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

10. Работникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, рекомендуется быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

11. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения государственных служащих к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

12. Работникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники Учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Рекомендуемые этические правила служебного поведения работников Учреждения

3.1. В служебном поведении работникам Учреждения рекомендуется исходить из конституционного положения 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 работники Учреждения воздерживаются от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение, в том числе употребления ненормативной лексики, допущения появления в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения;
- г) извлечения личной материальной или иной выгоды за счет получателей образовательных услуг, а также иных граждан;
- д) злоупотреблений должностными полномочиями;
- е) склонений своих коллег к противоправным действиям, в том числе имеющим коррупционную направленность;
- ж) демонстрации религиозной и политической символики в том случае, если это может оскорбить чувства его коллег и (или) иных граждан;
- з) курения на территории и в здании Учреждения;
- и) использования средств мобильной связи при исполнении должностных обязанностей (звук мобильного телефона переводить в беззвучный режим), а также использования гарнитуры мобильных телефонов. Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным.

3.3. 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.

Работники Учреждения в рамках своих должностных полномочий должны грамотно вести хозяйственную, финансовую и организационную деятельность, рационально использовать вверенное им имущество, материально-технические и иные ресурсы, не злоупотребляя имеющимися возможностями в личных целях.

Работники Учреждения должны стремиться к профессиональному развитию, самообразованию и повышению квалификации как необходимым условиям выполнения своего профессионального долга.

3.4. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата профессиональных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность работников Учреждения за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работником Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собрании трудового коллектива Учреждения.

4.2. Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

4.3. Каждый работник Учреждения несет персональную ответственность за нарушение положений Кодекса.

5. Заключительные положения

5.1. Основные направления реализации Кодекса, изменения и дополнения вносит Собрание трудового коллектива Учреждения.

5.2. Текст Кодекса размещается на сайте Учреждения и должен находиться на информационном стенде в виде отдельного издания.