

ПРИНЯТО

Общим собранием МБДОУ ЦРР-Д/с № 12
«Улыбка» ГО «город Якутск»

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ ЦРР-Д/с № 12
«Улыбка» ГО «город Якутск»

Михаил /Колодезникова М.П./

СОГЛАСОВАНО

Профком МБДОУ ЦРР-Д/с № 12
«Улыбка», ГО «город Якутск»

Михаил



приказ № 01-01/ от 18.09.2019 г.
11-44

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №12 «УЛЫБКА »
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЯКУТСК»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-Детский сад № 12 «Улыбка» городского округа «город Якутск» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Постановлением Окружной администрации города Якутска от 24 апреля 2011 г. №83п. "О Кодексе этики и служебного поведения лиц, замещающих муниципальные должности и муниципальных служащих органов местного самоуправления городского округа "город Якутск" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и городского округа «город Якутск».

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от замещаемой ими должности.

1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение (далее работник), обязан ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и соблюдать их в процессе своей работы.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса Учреждения.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, доверия граждан к работникам Учреждения и обеспечение единых норм поведения работников.

1.6. Кодекс служит основой для формирования должной морали,уважительного отношения в общественном сознании, сочетания интересов государства и интересов населения городского округа «город Якутск».

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.Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и населением городского округа «город Якутск», 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:

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 ими должностных обязанностей;
- е) соблюдать установленные федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и городского округа «город Якутск» ограничения и запреты, выполнять обязанности, связанные со своей должностью;
- ж) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- з) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- и) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- к) 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;
- л) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету;
- м) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), городского округа «город Якутск» меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

2.2. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и городского округа «город Якутск», Устав городского округа «город Якутск», Устав Учреждения.,

2.3. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.4. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, локальным нормативным актом Учреждения.

2.5. Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за использование транспортом и иные вознаграждения).

2.6. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с действующим законодательством в пределах своих полномочий.

2.7. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.8. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

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

2.10. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

3. Этика служебного поведения 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. Нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения предписывают работнику воздержаться при общении с

воспитанниками, родителями (законными представителями), гражданами и коллегами 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 замечаний;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;
- д) поведения во внерабочее время в общественных местах (в т.ч. местах общественного питания), развлекательных заведениях, способных нанести ущерб его репутации или авторитету, а также избегать конфликтных ситуаций;
- е) употребления ненормативной лексики.

Работники Учреждения 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 воспитанниками, родителями (законными представителями), гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к работникам,

соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность, опрятность.

4. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4.1. Учреждение стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом 3 Положения, рассматриваются по выбору педагогического работника:

- комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в Учреждении в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам в соответствии с главой 60 Трудового кодекса;
- в порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах в соответствии с гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

4.3. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию

по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

5.Ответственность за нарушение положений Кодекса.

5.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на Общем собрании Учреждения, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

5.2. Непосредственный руководитель работника обязан:

5.2.1. Осуществлять контроль и анализ соответствия служебного поведения починенных ему работников;

5.2.2. Принимать меры по профилактике и предупреждению нарушений правил служебного и делового поведения работников.

5.3. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий и поощрении работников.