

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующей МКУ
РИМ и БЦ Юрьянского района
от 30.12.2021 № 27

Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудников муниципального казенного учреждения районного информационно-методического и бухгалтерского центра по обслуживанию образовательных учреждений Юрьянского района Кировской области

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудников муниципального казенного учреждения районного информационно-методического и бухгалтерского центра по обслуживанию образовательных учреждений Юрьянского района Кировской области (далее - Кодекс) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов при исполнении своих должностных обязанностей.

1.3. Сотрудник, который состоит в трудовых отношениях с МКУ РИМ и БЦ Юрьянского района и выполняет трудовые обязанности, обязан соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

1.4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в МКУ РИМ и БЦ Юрьянского района, обязан ознакомиться с положениями Кодекса, и вправе, изучив содержание Кодекса, принять для себя его нормы или отказаться от работы.

1.5. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

1.6. Кодекс является основной частью документов, регламентирующих отношения сотрудника между гражданами и должностными лицами.

1.7. Кодекс служит основой для формирования основных норм морали, уважительном отношении к трудовой деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе, цели, функции, принципы

2.1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе:

профессиональная этика – совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;

кодекс профессиональной этики работников МКУ РИМ и БЦ Юрьянского района – свод норм подобающего поведения для работников;

материальная выгода – приобретение, которое может быть получено работником, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

личная выгода – заинтересованность работника, его близких родственников в получении материальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;

конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;

коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

конфиденциальная информация – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, персональные данные граждан, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.2. Настоящий Кодекс служит следующим целям:

установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;

выработке у сотрудников потребности соблюдения профессионально - этических норм поведения;

обеспечения единых норм поведения.

2.3. Настоящий Кодекс, как свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, выполняет следующие функции:

содействие формированию ценностно-этической основы профессиональной деятельности и взаимоотношений в коллективе;

содействие повышению профессионального авторитета коллектива;

определение профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

2.4. Деятельность сотрудника основывается на следующих принципах профессиональной этики:

соблюдение законности;

социальная ответственность;

поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

соблюдение правил делового поведения;

следование лучшим практикам корпоративного управления;

следование принципу добросовестной конкуренции;

проявление лояльности, справедливости и гуманизма;

добропорядочность;

объективности и честности при принятии кадровых решений;

конфиденциальность;

беспристрастность;

соблюдение этических стандартов и общих нравственных норм.

3. Этические правила поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей

3.1. При выполнении трудовых обязанностей сотрудникам следует 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. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

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

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

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;

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) уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными, региональными законами и муниципальными нормативными актами ограничения и запреты, исполнять обязанности;

з) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, других общественных и религиозных объединений и иных организаций;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

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

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении руководителями должностных обязанностей, а также избегать не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету организации;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность муниципальных органов, организаций, должностных лиц, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных и исполнительных органов, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности;

р) соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации;

3. Руководители организаций, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, также призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения сотрудника к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3.3. В целях противодействия коррупции сотруднику рекомендуется:

уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.4. Сотрудник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сотрудник 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 им должностных обязанностей.

3.5. Сотрудникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

3.6. Сотрудникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3.7. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

не допускать случаев принуждения сотрудников 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 сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.8. При выполнении трудовых обязанностей сотрудник не допускает:

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.

поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении сотрудником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету организации;

пренебрежительных отзывов о деятельности организации или проведения необоснованные сравнения его с другими организациями;

преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;

проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;

высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорблении в адрес определенных социальных, национальных или конверсионных групп;

резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;

грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующихциальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

3.9. Сотрудникам следует проявлять корректность, выдержанку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

3.10. Сотрудникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

3.11. Во время официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

3.12. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между сотрудниками организации, приоритетным является учет интересов организации.

3.13. Внешний вид сотрудника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим сотрудникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде.

4. Ответственность за нарушение Кодекса

4.1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Нарушение сотрудником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов МКУ РИМ и БЦ Юрьянского района, предусмотренных Уставом МКУ РИМ и БЦ Юрьянского района.