

Подписан: Темпур Любовь Владимировна
DN: C=RU, S=Челябинская область, L=Миасс, T=Директор, O=Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования "дом детского творчества" "Юность" имени академика В.П. МАКЕЕВА"
cn=СПИСС=01193230211, iNN=741507682734,
E=ddl_ostrov@mail.ru, C=Любовь Владимировна, SN=Темпур,
C=Темпур Любовь Владимировна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Data: 2023.12.07 16:23:36+05'00'
Exit: reader Rensja: 10.1.0

И.В.Байгушева
« 30 » 11 2023 г.

OT 01.12.23 № 420



1.8. Знание и соблюдение работниками образовательного учреждения положения Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.9. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формирование кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников образовательного учреждения

2.1. Основными принципами служебного поведения работников образовательного учреждения являются:

- законность;
- справедливость;
- уважение прав и свобод, чести и достоинства граждан;
- добросовестность;
- профессионализм.

2.2. Работники образовательного учреждения при осуществлении своей трудовой деятельности обязаны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности образовательного учреждения и его работников;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику образовательного учреждения согласно занимаемой им должности;
- при осуществлении своих должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, вызванные влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность со стороны отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность во взаимодействии и общении со всеми участниками образовательного процесса, коллегами, гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками образовательного учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету образовательного учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;
- незамедлительно информировать непосредственного директора образовательного учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного директора образовательного учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, в том числе сообщать директору образовательного учреждения о возможности возникновения либо о возникшем конфликте интересов;
- не использовать должностное положение для оказания на деятельность сторонних организаций, работников учреждения, обучающихся, воспитанников их родителей (законных представителей) и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности образовательного учреждения и его руководства, если это не входит в должностные обязанности;
- уважительно относиться к деятельности представителей СМИ по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействие в получении ими достоверной информации в установленном порядке;
- стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

3. Этические правила служебного поведения работников образовательного учреждения

3.1. В служебном поведении работники образовательного учреждения обязаны 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 семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник образовательного учреждения обязан воздерживаться 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.

3.3. Служебное поведение работников образовательного учреждения должно способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

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

3.4. Внешний вид работника образовательного учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательному учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.5. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник не должен допускать нарушений прав и законных интересов проверяемых организаций.

3.6. Работник обязан быть независимым от проверяемых организаций и их должностных лиц. В случае установления родственных связей с должностными лицами проверяемой организации, работник обязан уведомить об этом директора образовательного учреждения.

3.7. Работнику не следует вступать в какие-либо отношения с должностными лицами проверяемой организации, способные повлиять на объективность проверки, ее результаты, а также которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

4. Коррупционно-опасное поведение руководителя образовательного учреждения

4.1. Коррупционно-опасное поведение руководителя образовательного учреждения (далее – директор образовательного учреждения) является видом аморального поведения, дискредитирующим образовательное учреждение.

4.2. Видами коррупционно-опасного поведения директора образовательного учреждения являются протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство):

4.2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной или иной личной выгоды.

4.2.2. Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью руководителя; делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном продвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

4.2.3. Nepотизм (кумовство) является покровительством директора образовательного учреждения своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в учреждении производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

4.3. Протекционизм, фаворитизм, nepотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны директора образовательного учреждения, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

4.4. Профилактика коррупционно-опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководителей, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту работы;
- изучении руководителями всех уровней законодательства о противодействии коррупции, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных.

5. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

5.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

5.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам образовательного учреждения, несет моральную ответственность за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

5.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно-опасного поведения, а именно:

- привлекать внимание к коррупционно-опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);

- инициировать или принимать решение о применении дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно-опасного поведения.

6. Ответственность за нарушение Кодекса

6.1. Несоблюдение требований настоящего Кодекса, является основанием для привлечения работников образовательного учреждения к дисциплинарной ответственности.

6.2. Рассмотрение вопросов, связанных с несоблюдением работниками образовательного учреждения требований настоящего Кодекса, осуществляется Комиссией по предупреждению и профилактики коррупции.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Кодекс, а так же вносимые в него изменения и дополнения утверждаются приказом директора образовательного учреждения.