



ТВЕРЖДЕНО
приказом директора учреждения
№ 43

КОДЕКС этики и служебного поведения работников Вечерней школы с. Тополево 1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Вечерней школы с. Тополево (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановления Правительства Хабаровского края от 03.12.2020 № 521-пр «О мерах по противодействию коррупции в государственных учреждениях Хабаровского края, государственных унитарных предприятиях Хабаровского края».

2. Сфера действия Кодекса

2.1. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников учреждения.

3. Цель Кодекса

3.1. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм, принципов служебного поведения работников учреждения для добросовестного и эффективного исполнения должностных обязанностей, исключения злоупотреблений и коррупции.

3.2. Кодекс определяет:

- основные принципы служебной этики, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники;
- этику взаимоотношений с представителями проверяемых организаций, общественностью, коллегами и подчиненными;
- рекомендации по поведению работников в ситуации этической неопределенности, при признаках возможного конфликта интересов, в коррупционно опасных ситуациях.

4. Основные принципы служебной этики

4.1. Принцип служения государству.

Работник обязан неуклонно соблюдать Конституцию и законодательство Российской Федерации, законодательство Хабаровского края, Устав городского округа «Город Хабаровск», решения Хабаровской городской Думы, правовые акты Мэра города, администрации города Хабаровска, Устав учреждения, правила внутреннего распорядка, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

4.2. Принцип служения общественным интересам.

Работник не должен использовать свое влияние и власть в интересах какой-либо одной из социальных групп и ее ближайшего окружения за счет интересов других социальных групп.

Конфликт между интересами различных социальных групп работник должен

рассматривать с точки зрения законных прав, социально-политической и экономической целесообразности, общественных представлений о справедливости, общепринятых моральных ценностей.

4.3. Принцип законности.

Недопустимо нарушать законодательство, исходя из политической, экономической целесообразности, а также по любым другим мотивам. Принцип законности своей деятельности, своего служебного и внеслужебного поведения должен быть нравственной нормой работника учреждения.

Работник обязан строго соблюдать нормы законов и противодействовать их нарушению со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

4.4. Принцип лояльности.

Работник обязан соблюдать принцип лояльности – осознанно, добровольно соблюдать установленный учреждением служебный распорядок; уважать и корректно относиться к своим коллегам; поддерживать имидж учреждения, постоянно содействовать укреплению его авторитета.

Работник обязан вести дискуссию в корректной форме, не подрывающей авторитет.

4.5. Принцип политической нейтральности.

Работник обязан соблюдать в своем поведении политическую нейтральность – не высказывать публично в прямом или косвенном виде свои политические симпатии и антипатии, не подписывать любые политические или идеологические документы, не участвовать в качестве должностного лица в любых политических акциях.

При исполнении должностных обязанностей работник не должен публично выражать свое отношение к политическим партиям, общественным и религиозным объединениям и другим организациям, если это не входит в его служебные обязанности.

Нравственной обязанностью работника является необходимость полностью исключить возможность какого-либо влияния политических партий или иных общественных организаций на исполнение им своих должностных обязанностей, на принимаемые им решения.

4.6. Принцип уважения личности.

Работник должен уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путем необоснованного предоставления другим преимуществ, способствовать сохранению социально-правового равенства.

Работник должен проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий.

Работник не должен допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям.

При исполнении своих должностных обязанностей следует избегать демонстрации религиозной и политической символики, учитывая, что это может оскорбить чувства граждан иных вероисповеданий и убеждений.

4.7. Соблюдение общих нравственных принципов.

Работник в своей деятельности должен руководствоваться нравственными нормами, основанными на принципах гуманизма, социальной справедливости, правах человека.

Честность и бескорыстность – обязательные правила нравственного поведения работника, непереносимые условия его служебной деятельности.

При исполнении служебных обязанностей работник обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимым в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свои должностные обязанности. Основанием для его выводов может быть исключительно проверенная и объективная информация, не противоречащая действующему законодательству.

Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работника является стремление к постоянному совершенствованию, к росту своих профессиональных

навыков, своей квалификации, к получению новых знаний.

Работник должен всемерно содействовать формированию позитивного облика учреждения и воздерживаться от поведения, которое могло бы нанести ущерб его авторитету.

При исполнении служебных обязанностей работник должен соблюдать правила профессиональной этики и делового общения, быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами. В служебном поведении работник должен 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, проявления пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

Внешний вид работника (ИТР) при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Этика взаимоотношений с представителями проверяемых организаций

5.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник не должен допускать нарушений законных прав и интересов проверяемых организаций и обязан строго руководствоваться нормами законодательства, своей должностной инструкцией.

5.2. Работник обязан быть независимым от проверяемых и других заинтересованных организаций и должностных лиц. Ничто не должно влиять на независимость работника, в том числе: внешнее давление или влияние на работника, его субъективное мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы; предшествующая проверке работа в проверяемом учреждении.

5.3. Работник, заботясь о своей независимости, должен избегать любых конфликтов интересов и исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (подарки, вознаграждения) и иных интересов, которые могут оказать влияние на его независимость и честность.

5.4. Работнику не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на способность действовать независимо.

5.5. Работник не вправе использовать свой официальный статус, а также конфиденциальную служебную информацию в личных целях либо в интересах третьей стороны.

5.6. Если на работника оказывается неблагоприятное воздействие со стороны представителей проверяемой организации, ему следует поставить в известность директора учреждения.

6. Этика взаимоотношений с коллегами и подчиненными

6.1. Работники должны способствовать установлению в коллективе деловых и товарищеских взаимоотношений. Их конструктивное сотрудничество друг с другом является основой эффективной деятельности учреждения.

6.2. Работник, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

6.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, быть примером доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7. Этические конфликты. Конфликт интересов и его предупреждение

7.1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами служебной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

7.2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник не может определить степень соответствия своего поведения основным принципам служебной этики.

7.3. Работник в ходе выполнения своих должностных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта, вызванного:

- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа;
- неправомерным давлением со стороны руководства;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его служебную деятельность.

Работник не должен допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения. В случае возникновения конфликта работник должен вести себя выдержанно и достойно, действовать строго в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края, муниципальными правовыми актами, должностной инструкцией, а также этическими принципами, установленными настоящим Кодексом.

7.4. В случае, если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо:

- обсудить конфликт с непосредственным руководителем;
- если участие непосредственного руководителя не приводит к урегулированию конфликта и работник решает обратиться к директору учреждения, то непосредственный руководитель должен быть уведомлен об этом.

7.5. Под конфликтом интересов в настоящем Кодексе в соответствии с законодательством о противодействии коррупции понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работников и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

7.6. Обязанность работника уведомлять в письменной форме директора учреждения о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения

требует от него самостоятельности в оценке условий и действий, которые потенциально могут повлиять на объективность его служебной деятельности.

К признаком, совокупность которых дает возможность констатировать наличие конфликта, можно отнести:

- наличие личной заинтересованности у работника в реализации тех действий, которые могут стать основой для конфликта интересов;

- наличие или возможность возникновения противоречий между этой личной заинтересованностью и законными интересами других участников общественных отношений (граждан, организаций, общества, Российской Федерации и ее субъекта).

7.7. Работник обязан уведомить директора учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в порядке, определенном положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Вечерней школе с. Тополево, утвержденном приказом директора учреждения от _____ № _____.

7.8. В процессе урегулирования конфликта интересов нормы служебной этики предписывают работнику:

- прекратить компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- принимать меры по предотвращению негативных последствий конфликта интересов.

8. Коррупционно опасное поведение

8.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных законодательством запретов для работника, признаются коррупционно опасными.

8.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебном поведении работника, содержащая конфликт интересов. Антикоррупционное поведение – предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций – является обязанностью работника.

8.3. В ходе своей служебной деятельности работник не может давать никаких личных обещаний, которые противоречат исполнению его должностных обязанностей.

Работник должен воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание взятки или как предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

8.4. Работник не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с его должностным положением или исполнением им служебных (должностных) обязанностей.

8.5. Работник обязан осуждать коррупцию в любых ее проявлениях. Нравственным долгом, а в отдельных случаях прямой обязанностью работника является уведомление директора учреждения, органов прокуратуры или других государственных органов о факте обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, о фактах совершения другими работниками коррупционных правонарушений.

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

9.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность за действия или бездействие подчиненных работников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

9.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные работники не допускали коррупционного опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о применении мер 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.

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

- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

10. Ответственность за нарушение Кодекса

10.1. Работник обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

10.2. Анализ и оценка соблюдения этических норм, принципов служебного поведения являются обязательными при назначении работника на иную должность в учреждении.

10.3. Нарушение работником норм, принципов служебной этики, установленных настоящим Кодексом, рассматривается в установленном порядке на заседаниях комиссии по противодействию коррупции, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

Запрет на работу с родственниками

Как показывает практика проверок и судебная практика, перечисленные нормы иногда нарушаются, хотя это происходит не только в автономных, но и в бюджетных учреждениях. В частности, Счетная палата выявила, что работники одного федерального учреждения культуры, связанные супружескими отношениями, занимали должности, находящиеся в непосредственном подчинении, - первый заместитель генерального директора (начальник) и заместитель директора дирекции по выставочной деятельности (подчиненный) (см. Представление от 02.03.2018 N ПР 12-29/12-02).

Важно, что **работать с родственниками запрещено при одновременном наличии двух обстоятельств:** непосредственная подконтрольность одного лица другому и выполнение обоими сотрудниками финансово-хозяйственных полномочий. Что именно понимать под такими полномочиями, разъяснил Минтруд. В Письме от 16.05.2017 N 18-2/В-297 ведомство сообщило, что к финансово-хозяйственным полномочиям в том числе относятся:

- финансовое планирование и финансовое обеспечение расходов учреждения;
- осуществление расчетов и платежей, формирование финансовой и бюджетной отчетности;
- распоряжение имуществом учреждения;
- осуществление внутреннего финансового контроля;
- осуществление государственных закупок;
- заключение сделок от имени учреждения;
- управление деятельностью филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения.

Помимо руководителя и главного бухгалтера такими полномочиями могут наделяться их заместители, финансовый директор, начальник планово-финансового управления, начальник управления экономики и др.

Если названные полномочия осуществляются работниками - близкими родственниками (своими родственниками) вне условия непосредственной подчиненности, данный запрет не действует. Можно продолжать работать и в том случае, когда один работник наделен финансово-хозяйственными полномочиями, а другой (его родственник) занят в основной деятельности учреждения (учитель, спортсмен, актриса, врач и т.п.).

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЕЧЕРНЯЯ (СМЕННАЯ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
С.ТОПОЛЕВО ХАБАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

ПРИКАЗ

25.05.2021 № 7/3

г. Хабаровск

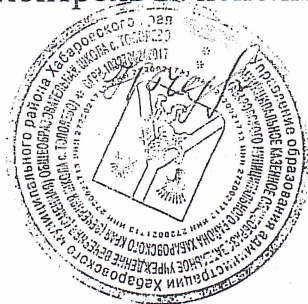
Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников учреждения

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановления Правительства Хабаровского края от 03.12.2020 № 521-пр «О мерах по противодействию коррупции в государственных учреждениях Хабаровского края, государственных унитарных предприятиях Хабаровского края»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников Вечерней школы с. Тополево.
2. Ознакомить с настоящим приказом всех работников учреждения под подпись.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Д. Черкасова