

УТВЕРЖДЕН
решением общего собрания
трудового коллектива, протокол № 1
от «16» февраля 2021 года

КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГБУ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ «ЦИТОКО»

Кодекс профессиональной этики и трудового поведения работников (далее – Кодекс) Государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл «Центр информационных технологий и оценки качества образования» (далее – Центр) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Марий Эл, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и ценностях российского общества и государства.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил трудового поведения работников Центра (далее – работники) независимо от занимаемой/замещаемой ими должности на период трудовых отношений с Центром.

1.2. Работодатель создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Центр, принимает на себя обязательства по соблюдению положений Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является основополагающим при реализации функциональных обязанностей и организации взаимодействия в трудовом коллективе, содействует укреплению имиджа Центра.

1.4. Трудовое поведение работников Центра направлено на достижение высокого качества профессиональной деятельности и опирается на принцип добросовестности, понимаемый как общий принцип гражданского права.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников, так и структурных подразделений Центра, рассматриваются на общем собрании трудового коллектива и принимаются при одобрении не менее чем двумя третями голосов членов трудового коллектива.

2. Основные обязанности, принципы и правила трудового поведения работников

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы трудового поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Центром.

2.2.1. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: справедливость, профессионализм, ответственность, добросовестность, партнерство и солидарность:

под справедливостью понимается соответствие прав и обязанностей, труда и вознаграждения, заслуг и их признания;

под профессионализмом понимается эффективное выполнение функциональных обязанностей, готовность к профессиональному росту и развитию;

под ответственностью понимается правовая обязанность, как работников, так и работодателя, действовать в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

под добросовестностью понимается нравственная обязанность, как работников, так и работодателя, выполнять свои обязательства;

под партнерством понимается система взаимоотношений между работниками и работодателем, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

под солидарностью понимается интеграция интересов трудового коллектива и его членов, что позволяет достигнуть стабильности в коллективе.

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

соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Республики Марий Эл, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

вносить свой вклад в обеспечение эффективной работы Центра;

осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Центра;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния решений политических партий, иных общественных объединений на профессиональную деятельность работника;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

проявлять 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;

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 престижу Центра;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Центра, если это не входит в должностные обязанности работника;

соблюдать установленные в Центре правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Центра, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

2.3. В целях противодействия коррупции работникам рекомендуется:

уведомлять работодателя 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.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Центре правил и требований, принятых в соответствии с законодательством о защите информации.

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 им должностных обязанностей.

2.5. Ответственностью работника, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, является формирование в Центре либо его структурном подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

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

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

Директор Центра обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл.

3. Рекомендательные этические правила трудового поведения работников

3.1. В трудовом поведении работникам 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. Работники призваны способствовать своим трудовым поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.3. В трудовом поведении работник воздерживается 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, панибратства, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, провоцирующих конфликты и противоправное поведение.

3.4. Внешний вид работников при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Центру; повседневный стиль одежды с акцентом на удобство и практичность – кэжуал; при необходимости, в случае особых официальных торжеств, мероприятий – общепринятый деловой стиль, который отличают сдержанность и традиционность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. За нарушение положений Кодекса работник Центра несет моральную ответственность, а также иную (административную, дисциплинарную) ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Соблюдение работником норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при рассмотрении вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности.

4.3. Работник Центра несет ответственность за качество и результаты своей работы, за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.