

Согласовано  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «Мари-Куптинская ООШ»  
\_\_\_\_\_ Ухова И.З.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

Утверждаю  
Директор  
МБОУ «Мари-Куптинская ООШ»  
\_\_\_\_\_ Шамуратова Н.Л.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

## **Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Типовой Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МБОУ «Мари-Куптинская «ООШ» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с [Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"](#).
- 1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми рекомендуется руководствоваться работникам муниципальных учреждений и предприятий (далее - Организации) независимо от занимаемой ими должности.
- 1.3. Работникам, принятым на работу в Организацию, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса для соблюдения его этических норм и требований в процессе своей трудовой деятельности.
- 1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Организации для достойного выполнения ими профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета, доверия граждан к Организации, а также обеспечение единых норм поведения работников Организации.
- 1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Организации их должностных обязанностей.
- 1.6. Знание и соблюдение работниками Организации положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения.

### **2. Основные принципы и правила служебного поведения работников**

- 2.1. Основные принципы служебного поведения работников Организации являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей.
- 2.2. Работники Организации, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
  - исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;
  - исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника Организации;
  - не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающему интересам граждан влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;
  - осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Организации, установленных законодательством Российской Федерации;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению работникам Организации должностных обязанностей;
- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;
- соблюдать конфиденциальность информации о работниках Организации, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Организации должностных обязанностей, а также избегать конфликтных: ситуаций, способных нанести ущерб ее репутации или авторитету Организации;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Организации, руководителя Организации, если это не входит в должностные обязанности работника;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Организации, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;
- соблюдать установленные в Организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Организации;
- воздерживаться от высказываний негативных оценочных суждений относительно деятельности других Организаций;
- нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

2.3. Работникам Организации, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. Работники Организации, наделенные организационно-распорядительными полномочиями, призваны:

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

2.5. Работникам Организации, наделенным организационно-распорядительными полномочиями, следует принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.6. Работникам Организации, наделенным организационно-распорядительными полномочиями, следует принимать меры к тому, чтобы не допускать случаев совместной деятельности в одной и той же Организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их деятельность связана с непосредственной

подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

### **3. Этические правила служебного поведения работников Организации**

3.1. В служебном поведении работникам Организации 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. В служебном поведении работникам Организации следует 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. Работники Организации призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работникам Организации рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работника Организации при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Организации, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### **4. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

4.1. Нарушение работником Организации положений настоящего Кодекса подлежит рассмотрению в Организации и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Организации юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работниками Организации положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.