

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г.
Астрахани
«Средняя общеобразовательная школа № 12»
(МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12»)**

Согласовано Председатель ПК МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12»  С.О. Буйдова Протокол № <u>4</u> от <u>06.06.2022</u>	Принято общим собранием работников МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12» Протокол № <u>4</u> от <u>06.06.2022</u>	Утверждено Директор МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12»  Т.Н. Воробьева Приказ от <u>06.06.2022</u> № <u>12/2022/2</u>
---	---	--

**Кодекс
этики и служебного поведения
в МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12»**

Введение

Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) МБОУ г. Астрахани «СОШ № 12» (далее – Учреждение) устанавливает и закрепляет корпоративные ценности, а также определяет основанные на них и принятые на предприятии наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик управления.

Положения Кодекса распространяются на руководство и работников Учреждения. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются положения действующего законодательства Российской Федерации. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Каждый работник Учреждения:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководители Учреждения:

- выступают личным примером этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке деловых качеств, поощрении и продвижении работников.

1. Ценности учреждения

Основные ценности Учреждения являются:

профессионализм – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и навыков;

инициативность – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

бережливость – ответственный и бережный подход к использованию активов учреждения (организации), к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

взаимное уважение – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

открытость к диалогу – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

преемственность – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

имидж – использование приемов и стратегий, при исполнении должностных обязанностей, направленных на создание позитивного мнения об учреждении (организации).

2. Взаимоотношения учреждения (организации) и работников, охрана труда

Отношения между работниками и Учреждением строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Учреждение обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Учреждение соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации работников к труду в Учреждении, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Учреждения.

Учреждение реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Учреждении и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Учреждение создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих предъявляемым требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности в Учреждении.

Учреждение стремится к обеспечению безопасных условий труда на основе соблюдения действующего законодательства Российской Федерации и технических стандартов.

Каждый из работников Учреждения несет ответственность за соблюдение требований техники безопасности и технических стандартов в пределах своей компетенции и должностных обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией работника, внутренними документами Учреждения.

Учреждение гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Учреждения считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой к руководству Учреждения.

Учреждение ценит в своих работниках:

компетентность –

- глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с партнерами и коллегами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

инициативность -

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления;
- готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества -

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;
- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в Учреждении и умение сохранять конфиденциальность информации;

поведение -

- преданность и лояльность Учреждению;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3. Конфликт интересов

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами предприятия, учреждения, способное причинить вред законным интересам Учреждения.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого конфликта) представляет собой угрозу для репутации Учреждения в глазах работников Учреждения и иных лиц (в т.ч. у контрагентов, государства и государственных органов, профсоюза).

Работники Учреждения должны избегать ситуаций, при которых у них возникает или может возникнуть конфликт интересов.

О возможном возникновении конфликта интересов работники должны уведомить об этом своего непосредственного руководителя и принять меры к предупреждению и устранению конфликта интересов в порядке, установленном локальным актом Учреждения.

Не порождает конфликта интересов сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, в том случае, если она была надлежащим образом одобрена руководством Учреждения (комиссией по противодействию коррупции).

4. Совместная работа родственников

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы.

Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Учреждения и/или третьими лицами, в т.ч. участниками, контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзом. Аналогичная ситуация может возникнуть при

совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другим работником-родственником.

Наличие родственных связей между руководителями (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, начальник структурного подразделения) Учреждения - создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Учреждении.

5. Подарки

Подарком признается любая ценность в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.), полученные работником Учреждения от физических (юридических) лиц.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. участников, контрагентов, государства и государственных органов, профсоюза) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Работникам не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей в Учреждении.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Учреждении и не связанные с исполнением работником должностных обязанностей.

Работник Учреждения обязан воздерживаться:

- от предложения и попыток передачи государственным, муниципальным служащим, подарков, включая подарки, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей;
- от любых предложений, принятие которых может поставить его в ситуацию конфликта интересов.

6. Отношения с конкурентами и контрагентами

Работникам запрещается представлять Учреждение в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Учреждения, включая (но не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Работникам запрещается без письменного согласия руководителя Учреждения участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов, контрагентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления компаний — контрагентов (конкурентов) поступлении предложений о таком участии работники Учреждения сообщают письменно

руководству Учреждения в порядке, установленном локальными правовыми актами Учреждения.

Учреждение нацелено на поддержание с потребителями и поставщиками долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Учреждении постоянно проводится работа, направленная на повышение стабильности и надежности поставок, прозрачности ценообразования.

Учреждение выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Учреждения не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Предприятие, учреждение стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы деловой этики.

7. Взаимоотношения с государством и обществом

Учреждение осуществляет взаимодействие с государством и обществом.

Учреждение осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только руководители Учреждения, либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Учреждения должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Учреждения. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением норм этики.

8. Противодействие коррупции

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается 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.

На предприятии создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

На предприятии неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных и муниципальных органов, в том числе взяточничество, предложение подарков, трудоустройство родственников государственных и муниципальных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных и муниципальных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересовано предприятие) государственных и муниципальных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию по противодействию коррупции и отделы Учреждения, в компетенцию которой входят вопросы защиты в порядке, установленном локальными правовыми актами Учреждения.

9. Корпоративный имидж и стиль

Учреждение уделяет большое внимание своему имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и деловой стиль.

Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

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

Речь работника является важным показателем профессионализма и проявляется в его умении грамотно, доходчиво, объективно и обоснованно излагать мысли применительно к конкретной ситуации.

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

10. Требования к личному поведению

Работники Учреждения не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Учреждения или работу в Учреждении в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Учреждения осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;
- употребления наркотиков;
- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Учреждения или в месте проведения работ Учреждения, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;
- курения вне специально отведенных мест;
- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;
- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Учреждения.

11. Механизм применения кодекса

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по противодействию коррупции (далее — Комиссия) и руководство Учреждения.

Порядок работы, состав и деятельность Комиссии регламентируются положением утвержденным приказом Учреждения.

Уведомление директора Учреждения о фактах коррупции осуществляется в соответствии с порядком, упреждённым локальным правовым актом.

12. Ответственность

Руководитель предприятия, учреждения по собственной инициативе, по предложению Комиссии по противодействию коррупции или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами Общества, при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, при наличии признаков преступления — мер по направлению имеющихся материалов в правоохранительные органы.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке деловых качеств с целью продвижения персонала.