**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. КАРАКША ЯРАНСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТО**  **Протокол собрания трудового**  **Коллектива №37**  **от «13» января 2016г.** | **УТВЕРЖДАЮ**  **Директор школы**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Санникова**  **Приказ № 6 от 13 января 2016 года** |

**ТИПОВОЙ КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО  
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ МКОУ ООШ с. КАРАКША** **ЯРАНСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**  
  
1.1. Типовой Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МКОУ ООШ с. Каракша разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции» и с Типовым Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников муниципальных предприятий и учреждений города Кирова, утвержденным постановлением администрации города Кирова  
от 20.10.2014 № 4531-П. (далее - Кодекс)   
  
1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми рекомендуется руководствоваться работникам МКОУ ООШ с. Каракша, 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 Организации**  
  
.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, исключающую 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 запрещено получение вознаграждений от физических и юридических лиц в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей.  
  
**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.