**ПРИНЯТО:**

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор

МБОУ Луначарской СОШ №8

Приказ №181 от30.08. 2022г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Орехова Т.В./

 подпись расшифровка подписи

на Педагогическом совете

МБОУ Луначарской СОШ №8

Протокол №1 от 30.08.2022г.

Председатель\_\_\_\_\_\_\_\_ / Орехова Т.В. /

 подпись расшифровка подписи

**Кодекс**

**этики и служебного поведения работников**

 **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Луначарской**

**средней общеобразовательной школы №8**

# Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Луначарской средней общеобразовательной школы №8 (далее - ОУ) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008 г., от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации", от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для госу- дарственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

# Общие положения

* 1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники школы независимо от занимаемой ими должности.
	2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать

от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

* 1. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

# Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников школы

* 1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:
* добросовестно выполнять 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 треть- их лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководите- лю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность это- го имущества).
	1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой по- ведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ОУ. Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:
1. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности ОУ;
2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
3. обеспечивать эффективную работу ОУ;
4. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности ОУ;
5. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким- либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независи- мыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
6. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
7. соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их дея- тельность решений политических партий и общественных объединений;
8. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
9. проявлять корректность и внимательность в обращении с детьми, родителями (за- конными представителями ребенка), коллегами по работе, должностными лицами и другими гражданами;
10. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и дру- гих государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфес- сионному согласию;
11. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросо- вестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать кон- фликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации образовательного учреждению в целом;
12. не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим слу- жебным положением;
13. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении де- ятельности ОУ, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
14. соблюдать установленные в ОУ правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
15. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ОУ;
16. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника ОУ;
17. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедли- вость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным по- ведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или без- действие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосыл- ки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для се-

бя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё служебное положение). Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, созда- ющая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

* 1. В целях противодействия коррупции работнику ОУ рекомендуется:
* вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
* избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету работника ОУ;
* доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику;
* обратиться в комиссию по трудовым спорам и профессиональной этике ОУ в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.
	1. Работник ОУ может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. 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. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом про- фессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организа- ции либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально - психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиям 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, сво- им личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
* не допускать случаев принуждения работнико к участию в деятельности полити- ческих 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.

# Антикоррупционное поведение руководителя образовательного учреждения

* 1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом амо- рального поведения, дискредитирующим звание руководителя образовательного учреждения.
	2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:
		+ глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работников ОУ, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
		+ изучении с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупцион- ного поведения;
		+ воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников ОУ;
		+ предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.
	3. Руководитель ОУ обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации .

# Отношение работников ОУ к подаркам и иным знакам внимания

* 1. Получение или вручение работниками ОУ подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.
	2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник ОУ попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.
	3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.
	4. Работник может принимать или вручать подарки, если:
* это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
* ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
* стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.
	1. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных про- фессиональных достижений работника ОУ.
	2. Работнику ОУ не следует:
* создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
* принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или ор- ганизаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может по- влиять на его беспристрастность;
* передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
* выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

 Сотрудником ОУ запрещается получать в связи с исполнением им 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).

# Защита интересов работника образовательного учреждения

* 1. Работник ОУ, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискре- дитирование деятельности сотрудника ОУ.
	2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ОУ.
	3. Руководителю образовательного учреждения надлежит поддерживать и защи- щать работника в случае его необоснованного обвинения.
	4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправ- ных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.
	5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачива- ет доброе имя и порочит честь ОУ.

# Рекомендательные этические правила служебного поведения работников ОУ

* 1. В служебном поведении работнику 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.
	2. В служебном поведении работник воздерживается от:
		+ любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, соци- ального, имущественного или семейного положения, политических или рели- гиозных предпочтений;
		+ грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормаль- ному общению или провоцирующих противоправное поведение;
		+ курения на территории ОУ.
	3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установле- нию в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внима- тельными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.

* 1. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зави- симости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепри-

нятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккурат- ность.

# Ответственность за нарушение положений кодекса

Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с [Указом](https://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-01072010-n-821/) Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, N 27, ст. 3446) и [приказом](https://legalacts.ru/doc/prikaz-rostruda-ot-29112010-n-282-k-o/) Роструда от 29 ноября 2010 г. N 282-к "О комиссии Федеральной службы по труду и занятости по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов" (зарегистрирован в Минюсте России 23 декабря 2010 г. N 19350), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к гражданскому служащему мер ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сотрудником ОУ запрещается получать в связи с исполнением им 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).

# Защита интересов работника образовательного учреждения

8.1.Работник ОУ, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискре- дитирование деятельности сотрудника ОУ.

8.2.Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ОУ.

8.3.Руководителю образовательного учреждения надлежит поддерживать и защи- щать работника в случае его необоснованного обвинения.

8.4.Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправ- ных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

8.5.Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачива- ет доброе имя и порочит честь ОУ.

# Рекомендательные этические правила служебного поведения работников ОУ

9.1.В служебном поведении работнику 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.

 9.2.В служебном 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, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
		- курения на территории ОУ.

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

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.

* 1. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зави симости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепри-

нятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккурат ность.

# Ответственность за нарушение положений кодекса

Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с [Указом](https://legalacts.ru/doc/ukaz-prezidenta-rf-ot-01072010-n-821/) Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, N 27, ст. 3446) и [приказом](https://legalacts.ru/doc/prikaz-rostruda-ot-29112010-n-282-k-o/) Роструда от 29 ноября 2010 г. N 282-к "О комиссии Федеральной службы по труду и занятости по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов" (зарегистрирован в Минюсте России 23 декабря 2010 г. N 19350), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к гражданскому служащему мер ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.