**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.