

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Муниципального учреждения "Управление дошкольного образования
Надтеречного муниципального района"**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального учреждения "Управление дошкольного образования Надтеречного муниципального района"(далее -Управление) разработан в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013г.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Управления, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и Управления в целом.

1.3. Настоящий кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Управления своих должностных обязанностей, а также:

-служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

-ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

-способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

-выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля;

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Управления и находящихся с ней трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Знание и соблюдение работниками Управления положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.6. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Управления.

2. Общие принципы и правила поведения работников Управления

2.1. Все работники Управления обязаны следовать следующим общим правилам и принципам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений ;

2.2.Работники Управления обязаны:

-соблюдать действующие нормативно правовые акты Российской Федерации и Чеченской Республики ,не допускать нарушение законов и иных нормативно правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

-осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

-исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Управления;

-осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Управления.

-при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

-исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимание по отношению к контрагентам Управления;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Управления;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Управления меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Управления, если это не входит в должностные обязанности работников;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности .

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Продвижение работников Управления на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников .

2.5. Работники, занимающие руководящие должности в Управлении обязаны :

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов .

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости ;

г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

д) в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений.

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных блага и привилегий;

2.6. Внешний вид работников Управления при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3. Рекомендательные этические правила поведения работников.

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Управления должны воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам, пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими нрав, освобождения от обязанностей или ответственности;

в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

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