



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА С. ЕЛОВО»**

ПРИКАЗ

28.12.2024

№ 180

**Об утверждении и введении
в действие Кодекса этики
и служебного поведения работников
МБУ ДО «ЦДТ с. Елово»**

Руководствуясь Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях установления этических норм и правил служебного поведения работников института, создания и сохранения здорового морального климата в коллективе, Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" и других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для работников культуры, образования и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и муниципальными нормативными актами, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, а также содействии укреплению авторитета работников, доверия со стороны обучающихся и обеспечение единых норм поведения в МБУ ДО «ЦДТ с. Елово»;

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ ДО «ЦДТ с. Елово» согласно приложению, к настоящему приказу (далее – Кодекс).
2. Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ ДО «ЦДТ с. Елово» считать вступившим силу с момента подписания настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор
МБУ ДО «ЦДТ с. Елово»

Е.А. Носкова

Утверждаю
Директор МБУ ДО «ЦДТ С. Елово»
Е.А. Носкова
приказ от 28.12.2024 № 180



Положение о нормах профессиональной этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества с. Елово»

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества с. Елово» (Учреждение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию" и других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для работников культуры, образования и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и муниципальными нормативными актами, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Настоящий Кодекс содержит нормы профессиональной этики и служебного поведения работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики и служебного поведения работников.

3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники учреждения независимо от занимаемой должности.

3.1. Кодекс устанавливает принципы и нормы поведения работников, определяет правила взаимоотношений внутри учреждения, а также взаимоотношений с органами власти, органами местного самоуправления, юридическими и физическими лицами.

3.2. Гражданин, поступающий на работу в учреждение, обязан ознакомиться с настоящим Кодексом и соблюдать его в процессе своей служебной деятельности.

3.3. Целями Кодекса являются установление этических норм и правил служебного поведения работников образования для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника образования, доверия граждан к органам местного

самоуправления и обеспечение единых норм поведения работников образования.

3.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения Кодекса.

3.5. Кодекс призвано повысить эффективность выполнения работниками учреждения своих должностных обязанностей.

3.6 Кодекс служит основой для формирования должной морали, уважительного отношения к работе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников образования, их самоконтроля, является важным критерием для определения профессиональной пригодности гражданина.

3.7. Знание и соблюдение работниками учреждения Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Нормы профессиональной этики и служебного поведения работников

2.1. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как учреждения в целом, так и каждого его работника;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах своих должностных полномочий;
- г) не оказывать предпочтения, каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- е) уведомлять директора обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц (организаций) в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- ж) соблюдать установленные федеральными законами, региональными и муниципальными нормативными актами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с профессиональной деятельностью;
- з) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- м) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- н) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность других работников учреждения и граждан при решении вопросов личного характера;
- и) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности работодателя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- р) соблюдать установленные в муниципальном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- с) работники учреждения в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
- т) работники учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- у) при исполнении ими должностных обязанностей работники не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- ф) при назначении на должность и исполнении должностных обязанностей работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.
- х) работнику учреждения 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). Подарки, полученные работниками в связи с профессиональными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно собственностью учреждения и передаются работником по акту директору, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.
- ц) 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. (Перечень сведений конфиденциального характера, утвержденный Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188)
- ч) работники учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
- ш) работники учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, 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.

щ) работники учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

III. Этические правила служебного поведения работников.

3.1. В служебном поведении 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 работник учреждения воздерживается 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) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

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

3.4. Работники учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работников при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан и к работникам в целом, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Взаимоотношения работников.

4.1. Взаимоотношения между работниками, вне зависимости от занимаемой должности или сферы деятельности, строятся на принципах: взаимного уважения и взаимопомощи; открытости и доброжелательности; командной работы и ориентации на сотрудничество; динамичности развития учреждения.

4.2. Работники Учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении клиентами, общественностью и коллегами.

4.3. Работник постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

4.4. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии других работников и иных лиц.

4.5. Работник, как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Любые формы пренебрежительного или оскорбительного отношения друг к другу являются недопустимыми.

4.6. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

V. Взаимоотношения между руководителем и подчиненными.

5.1. Руководство учреждения поощряет интересные идеи, предложения, учитывает мнения и настроения работников при решении вопросов управления.

5.2. Взаимоотношения руководителя с подчиненными строятся на принципах: открытости руководства по отношению к работникам; предоставления руководителями равных возможностей всем своим подчиненным для выполнения своих обязанностей; поддержки инициативности подчиненных; понимания специфики работы подчиненных и разделения ответственности за результаты их работы; непредвзятости и справедливой оценки результатов работы подчиненных.

5.3. Взаимоотношения подчиненных с руководителем строятся на принципах: уважения, дисциплины и соблюдения субординации; добросовестного выполнения, как своих прямых должностных обязанностей, так и других заданий руководства, не описанных в должностных инструкциях, но напрямую относящихся к сфере и специфике деятельности учреждения.

VI. Ответственность за нарушение этических правил служебного поведения работников.

6.1. Нарушение работниками Учреждения Кодекса о нормах профессиональной этики и служебного поведения подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, на общем собрании трудового коллектива, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

6.2. Соблюдение работниками Учреждения Положения учитывается при проведении аттестаций, выдвижении на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

6.3. Нарушение правил и норм деловой этики, содержащихся в настоящем Кодексе, иных внутренних документах учреждения, или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения меры стимулирующего характера, не повышения в должности, рассмотрения информации о нарушении на общем собрании трудового коллектива и принятия иных мер к нарушителю.

VII. Реализация права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников

7.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

7.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики работников, установленных разделом II настоящего Кодекса, рассматриваются комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, создаваемой в Учреждении, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

7.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

7.4. Работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.5. В случае несогласия работника с решением комиссии по урегулированию споров, невыполнения решения комиссии, несоответствия решения комиссии законодательству Российской Федерации или нежелания работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию он имеет право обратиться в суд

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ
с приказом МБУ ДО «ЦДТ с. Елово»
№ 180 от 28 декабря 2024 года
«Об организации вакцинации работников против гриппа»

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Дата
1	Березина Е.Ю.	зам. директора		
2	Завьялова С.В.	вахтер		
3	Кожевникова Е.В.	педагог доп. образования		
4	Масленникова Т.А.	педагог-организатор		
5	Кужлева Т.А.	методист		
6	Плешивых Н.В.	педагог доп. образования		
7	Семенова С.Н.	педагог доп. образования		
8	Носкова Е.А.	директор	<i>Носкова Е.А.</i>	28.12.2024
9	Соловьева А.Л.	методист		
10	Чикулаев О.А.	педагог доп. образования		
11	Абрамов М.Н.			
12	Шилкова Н.Б.	педагог доп. образования		
13	Бабарыкин А.И.	водитель		
14	Помазова Т.А.	уборщик служебных помещений		
15	Рябчевских Д.А.	техник-программист		
16	Чикулаев О.А.	педагог доп. образования		
17	Чуп Н.А.	методист		
18	Зуева М.С.	заведующий хозяйством		
19	Бурнышев В.Н.	педагог доп. образования		
20	Колегов М.с.	педагог доп. образования		