СОГЛАСОВАНО	**УТВЕРЖДАЮ**
Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО ЦРТДиЮ «Гармония»	**Директор МБУДО ЦРТДиЮ «Гармония»**
_____ **Т. А. Рушакова**	_____ **Л. Б. Бороздина**
27.12.2019	27.12.2019

КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Гармония»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Гармония» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым рекомендуется руководствоваться работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества «Гармония» (далее – Центр «Гармония», учреждение) независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Целями Кодекса являются установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Центра «Гармония», доверия граждан к работникам и обеспечение единых норм поведения работников.

1.4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в Центре «Гармония», основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам системы образования в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников образования, их самоконтроля.

1.5. Знание и соблюдение работниками Центра «Гармония» положений Кодекса является одним из критериев оценки их служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников Центра «Гармония»

2.1. Работники, принимаемые на работу в Центр «Гармония», обязаны ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2.2. Работники Центра «Гармония» обязаны:

- добросовестно исполнять должностные обязанности в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать условия трудового договора;

– соблюдать требования, установленные иными локальными нормативными актами учреждения.

2.3. Работники Центра «Гармония», сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

– соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Иркутской области;

– исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Центра «Гармония»;

– осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Центра «Гармония»;

– 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 должностных обязанностей;

– соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

– соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;

– проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

– 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;

– воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Центра «Гармония»;

– принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

– не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

– соблюдать требования Политики обработки персональных данных Центра «Гармония». Каждый работник Центра «Гармония», получающий для работы документ, содержащий персональные данные, несет единоличную ответственность за сохранность носителя и конфиденциальность информации;

– уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Центра «Гармония», а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

– уведомлять директора учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (ценные подарки, услуги материального характера и иные вознаграждения).

2.5. Работники учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, призваны:

– быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

– принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

– принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

– не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Этические правила поведения работников Центра «Гармония»

3.1. Работнику Центра «Гармония» рекомендуется исходить из конституционного положения 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. Работники Центра «Гармония» должны 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;

– курения в учреждении.

3.3. Работникам Центра «Гармония» рекомендуется:

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

– быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника Центра «Гармония» (при исполнении им должностных обязанностей) должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательному учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Соблюдение работником Центра «Гармония» положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначении поощрений, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

4.2. Нарушение работником правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно опасной ситуации.

4.2. Нарушение работником положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Общего собрания трудового коллектива.