

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад компенсирующего вида с приоритетным осуществлением квалифицированной коррекции речи №1 «Солнышко» г. Холмска муниципального образования «Холмский городской округ» Сахалинской области

694620, Сахалинская область
г. Холмск, ул. Победы 3

тел./факс: (842433) 2-05-52
E-Mail: dou.solnyshko@yandex.ru

рассмотрено на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 3 от 26.03.2014г.



Утверждено
приказом заведующего
МБДОУ д/с №1 «Солнышко»
г. Холмска
приказ № 21 от 27.03.2014 г.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада компенсирующего вида с приоритетным
осуществлением квалифицированной коррекции речи № 1 «Солнышко»
г. Холмска муниципального образования «Холмский городской округ»
Сахалинской области.**

2014г.

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида с приоритетным осуществлением квалифицированной коррекции речи № 1 «Солнышко» г. Холмска муниципального образования «Холмский городской округ» Сахалинской области (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения работников МБДОУ д/с № 1 «Солнышко» г. Холмска (далее ДОУ).

3. Гражданину Российской Федерации, поступающему на работу в ДОУ, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей деятельности, а каждый работник ДОУ должен принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников ДОУ для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета работников, доверия граждан к ДОУ, а также обеспечение единых норм поведения работников.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками ДОУ своих должностных обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в сфере дошкольного образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам ДОУ в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности дошкольных работников, их самоконтроля.

7. Знание и соблюдение работниками ДОУ положений Кодекса является одним из критериев оценки их должностного поведения и качества профессиональной деятельности.

II. Основные принципы и правила служебного поведения

1. Основные принципы должностного поведения работников ДОУ являются основой поведения граждан Российской Федерации.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ДОУ;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий ДОУ;
- 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 нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и другими 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 работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника ДОУ или авторитету ДОУ;
- принимать предусмотренные нормативными актами ДОУ меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность ДООУ, органов местного самоуправления, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
 - воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ДООУ, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;
 - соблюдать установленные в ДООУ правила предоставления служебной информации;
 - уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ДООУ, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
 - постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника ДООУ.
3. Работникам ДООУ, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ДООУ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
4. Работник ДООУ, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, призван:
- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
 - б) принимать меры по предупреждению коррупции;
 - в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.
5. Работнику ДООУ, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему государственные служащие не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

III. Этические правила служебного поведения

1. В служебном поведении работникам ДООУ 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 работникам ДООУ следует воздерживаться от:
3. 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;
4. б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
5. в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
6. г) курения во время совещаний, бесед и иного служебного общения.
7. Работники ДООУ призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
8. Работникам ДООУ рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.
9. Внешний вид работников ДООУ при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

Нарушение работниками положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании трудового коллектива ДООУ; Совета педагогов ДООУ. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестации в целях определения соответствия замещаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.