Государственное казенное общеобразовательное учреждение для детей-сирот и детей,

оставшихся без попечения родителей, обучающихся по адаптированным образовательным программам

«Магаданская областная школа-интернат»

685918 Магадан, Сокол, ул. Гагарина, дом № 19 (факс) 603672, тел. 603596, 603743

Р/счет № 40201810200000100005 БИК 04442001 ИНН 4900004164 КПП 490901001

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | СОГЛАСОВАНОПротокол ***Педагогического совета № 6*** | УТВЕРЖДЕНОПриказ директора № ***43*** |
|  | от « ***02*** *»*  ***июня*** 20***16*** года  | от « ***02*** *»*  ***июня*** 20***16*** года  |
|  |  |  |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

# Кодекс этики и служебного поведения работников

ГКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,

обучающихся по адаптированным образовательным программам

«Магаданская областная школа-интернат»

**(*с изменениями от 02.06.2016)***

# Общие положения.

# Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) работников ГКОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся по адаптированным образовательным программам «Магаданская областная школа-интернат» (далее – Организация) разработан в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г., Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями, подведомственными Министерству образования и молодежной политики, мер по предупреждению и противодействию коррупции (Приложение к письму Министерства образования и молодежной политики Магаданской области от 06.08.2015 № 5316).

# Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Организации, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Организации в целом.

# Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Организации 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. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.
	2. Знание и соблюдение работниками Организации положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
	3. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Организации.

# Общие принципы и правила поведения работников организации.

# Все работники Организации обязаны следовать следующим общим принципам и правилам 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;
* соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
* соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.
	1. Работники организации обязаны:
* соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Магаданской области, 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 Организации;
* осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Организации;
* 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 обучающимся и контрагентам Организации;
* 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 Организации;
* принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Организации меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;
* воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Организации, если это не входит в должностные обязанности работников;
* постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.
	1. 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. Продвижение работников Организации на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.
	3. В Организации действует запрет на работу в Организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу. Под родственниками в соответствии с Семейным Кодексом считаются родители, дети, дедушки, бабушки, полнородные и неполнородные братья и сестры.
	4. Работники, занимающие руководящие должности в Организации, обязаны:
* принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
* принимать меры по предупреждению коррупции;
* своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
* способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
* в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;
* устанавливать справедливую служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.
	1. Внешний вид работников Организации при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

# Рекомендательные этические правила поведения работников.

# Исполняя свои трудовые обязанности все работники Организации 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 прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

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

г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

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

е) принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с клиентами и контрагентами Организации.

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

# Ответственность.

# Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Организации.

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

1. **Порядок утверждения, внесения изменений и дополнений.**
	1. Положение, дополнения и изменения в нем в части, не урегулированной законодательством Российской Федерации, разрабатываются заместителями директора, членами Методического Совета, согласовываются педагогическим советом (далее педсовет) отдельным протоколом и утверждаются приказом руководителя учреждения.
	2. Для согласования Положения, дополнений и изменений в нем необходимо большинство голосов присутствующих на заседании педсовета.
	3. Изменения, дополнения вносятся в настоящее Положение при изменении содержания пунктов (или подпунктов), указанных в Положении, а также при изменении законодательства Российской Федерации в случае противоречия Положению.
	4. С настоящим Положением, дополнениями или с изменениями в нем сотрудники учреждения знакомятся на педсовете, при приеме на работу.