

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад №11

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профкома

 Л.Г.Савцова

21.06 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ №11

 Т.М.Федотова

21.06 2014 г.

приказ № 36-од от 21.06.2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о соблюдении этических норм поведения работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №11**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение этического поведения работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №11 (далее - Положение) является внутренним документом и представляет собой систему этических норм, обязательств и требований добросовестного индивидуального и коллективного служебного поведения всех без исключений работников.

1.2. Положение представляет собой свод принципов, норм и правил внутрикорпоративного поведения, социальной ответственности и других вопросов деловой этики, основанных на нормах поведения работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №11 (далее - работники), изложенных в федеральном законе «О противодействии коррупции», Указе Президента Российской Федерации «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

1.3. Работник, поступающий на работу в Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №11, знакомится с содержанием настоящего Положения и соблюдает его требования в процессе своей служебной деятельности.

1.4. Основные принципы Положения должны быть понятны и ясны для всех работников учреждения, однако Положение не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики поведения, которые могут возникнуть в учреждении. В случае если какой-либо вопрос не урегулирован настоящим Положением, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его действий, действий других работников или правильного понимания основных понятий настоящего Положения, ему следует обратиться к руководителю.

1.5. Целью настоящего Положения является:

- повышение и защита деловой репутации учреждения;
- установление этических норм, правил профессионального поведения работников и должностного лица для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей, в том числе формирования единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;
- воспитание высоконравственной личности работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали;
- повышение уровня корпоративной культуры.

1.6. По своему предназначению Положение:

- содействует достижению государственных задач, поставленных перед учреждением;
- служит методологической основой формирования профессиональной морали работников;
- ориентирует работника в ситуациях конфликта и этической неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора;
- способствует выработке у работника потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

- выступает средством общественного контроля за нравственным обликом и профессиональным поведением работника.

1.7. Положение определяет:

- основные морально-этические принципы поведения работника независимо от занимаемой должности;

- этические нормы, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники;

- поведение при осуществлении профессиональной деятельности.

2. Основные морально-этические принципы, формирующие надлежащее деловое поведение работников

Основными морально-этическими принципами поведения работников являются:

- Честность и объективность - все управленческие решения и действия работников учреждения характеризуются честностью, открытостью и объективностью. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается;

- Профессионализм - все деловые отношения работников должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону;

Прозрачность - деятельность работников направлена на информационную открытость с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо, и не противоречит законодательству;

- Конфиденциальность - работники обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации, которая им стала известна в результате служебной деятельности и потеря которой может нанести учреждению ущерб, с учетом требований законодательства о раскрытии информации;

- Уважение - учреждение следует основным принципам уважительного отношения к окружающим и порядочности, в связи с тем, что уважение и порядочность позволяет повысить эффективность работы, вести дискуссии в корректной форме, не подрывающей авторитет учреждения. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам;

- Ответственность - каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников. Вместе с тем все работники совместно несут моральную ответственность перед гражданами, федеральными и региональными органами власти за качественное и надежное исполнение функций возложенных на учреждение.

3. Соблюдение общих нравственных принципов

3.1. Каждый работник является лицом учреждения, своим трудом и поведением поддерживающим ее репутацию и престиж, в связи с этим в своей

деятельности должен руководствоваться нравственными нормами, основанными на принципах гуманизма и социальной справедливости.

3.2. Честность и бескорыстность - основы нравственного поведения работника, неперемные условия его служебной деятельности.

3.3. Этическими нормами для работника являются вежливость и доброжелательность по отношению к гражданам.

4. Недопущение злоупотребления служебным положением

4.1. Работник не должен пытаться влиять в своих интересах, интересах третьих лиц, на какое бы то ни было лицо или организацию, в том числе и на других работников, пользуясь своим служебным положением.

4.2. Работник обязуется не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

4.3. Работник обязуется проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим работникам, исполнять требования законодательства.

5. Профессиональная нравственная деформация и ее профилактика

5.1. Профессиональная нравственная деформация представляет собой негативное изменение ориентиров и девальвацию нравственных ценностей у части работников под воздействием условий и опыта профессиональной деятельности, проявляющиеся в искаженном отношении к служебному долгу и дискредитирующие моральный облик работника.

5.2. Последствия профессиональной нравственной деформации могут выражаться в:

- пренебрежительном отношении к требованиям закона;
- подмене истинного представления о смысле служебной деятельности мнимым;
- поддержке ложной корпоративной солидарности, основанной на круговой поруке;
- чувстве непогрешимости и вседозволенности, стремлении к подавлению воли человека и подчинению ее своей воле;
- болезненной подозрительности и недоверии ко всем людям;
- утрате чувствительности к человеческой беде и равнодушии к горю;
- равнодушии к процессу и результатам служебной деятельности;
- беспринципности в оценке нарушений служебной дисциплины;
- следовании двойным моральным стандартам;
- индивидуализме, эгоизме, склочности, мелочности, конфликтности, недоброжелательности и зависти к успехам и достижениям коллег;
- нравственной распушенности, выражающейся в пьянстве, бытовом разложении, аморальных поступках.

5.3. Деятельность руководителя Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №11 по профилактике профессиональной нравственной деформации работников предполагает:

- информирование работников о признаках и последствиях негативных изменений личности в профессиональной деятельности;
- создание благоприятного морально-психологического климата в

коллективе;

- формирование установки на сознательное соблюдение профессионально-этических принципов и норм;
- развитие морально-психологической устойчивости и деловой направленности работников;
- выработку у работников профессионального иммунитета к негативным воздействиям преступной среды;
- воспитание у работников высокой общей и профессиональной культуры, эстетического вкуса, формирование навыков здорового образа жизни.

6. Поведение работника при получении вознаграждений

6.1. Коррупция представляет собой злоупотребление работником своими полномочиями или доверием, которое было возложено на работника руководством учреждения, при котором такой работник желает воспользоваться имеющейся властью или полномочиями за вознаграждение или представление материальных благ.

Работники учреждения не имеют права требовать или принимать вознаграждение или иные материальные ценности от своего имени или в пользу третьих лиц за выполнение своих должностных обязанностей, или в обмен на предоставление преимуществ при покупке товаров или услуг.

6.2. Морально недопустимо получать вознаграждение от физических и юридических лиц в благодарность за совершение каких-либо официальных действий.

6.3. Работник может принимать вознаграждения только при соблюдении следующих условий:

вручение происходит официально и открыто;

награждение или поощрение надлежащим образом объяснено и обосновано;

вышестоящее руководство поставлено в известность о факте вознаграждения.

6.4. Нарушение законодательства в этой области может повлечь наложение штрафов, привлечение виновных работников к административной или уголовной ответственности.

7. Предупреждение конфликтов

7.1. Под конфликтом интересов, понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства.

7.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

7.3. Работник в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа и т. п.;
- неправомерным давлением со стороны руководства;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его служебную деятельность.

7.4. Во избежание конфликтных ситуаций работник должен вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, своим должностным обязанностям, а также нормами настоящего Положения, согласно следующих правил:

- осуществлять свои полномочия, функции и должностные обязанности в отношении учреждения только исходя из интересов учреждения;
- не участвовать во взаимоотношениях с гражданами, юридическими лицами, государственными органами, являющимися заказчиками услуг и деловыми партнерами учреждения иначе как в процессе ведения дел от имени учреждения;
- не допускать заключения договоров и возникновения ситуаций, в которых личные интересы могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами учреждения;
- не оказывать влияние на решения руководителей структурных подразделений учреждения с целью приема на работу, перемещения работников и получения ими новых должностей;
- не участвовать в принятии решений, касающихся возникновения (изменении, прекращения) деловых отношений с организацией, являющейся поставщиком товаров, работ и услуг учреждения, если близкий родственник работника состоит в трудовых отношениях или является членом органа управления указанной организации;

7.5. В случае если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, ему необходимо обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем.

Если непосредственный руководитель не может разрешить проблему или оказывается сам вовлечен в конфликтную ситуацию, работнику следует уведомить об этом вышестоящего руководителя путем направления уведомления.

7.6. Работник может информировать непосредственного или вышестоящего руководителя, а также уполномоченный орган по координации деятельности в области противодействия коррупции о достоверно известных ему нарушениях правил этического поведения другими работниками.

8. Коррупционно опасное поведение

8.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для работника ограничений и запретов, и порождающее их поведение (действия или бездействие) работника признаются коррупционно опасными.

8.2. Обязанностью работника является антикоррупционное поведение - предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебном поведении работника, содержащая конфликт интересов.

8.3. Нравственный долг работника при осуществлении им профессиональной служебной деятельности заключается в том, чтобы внимательно относиться к любой возможности конфликта интересов.

9. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

Работник, наделенный организационно-распорядительными функциями по отношению к другим работникам учреждения, несет ответственность за действия (бездействие) подчиненных работников, нарушающих правила служебного поведения и профессиональной этики, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий (бездействия).

10. Соблюдение настоящего Положения

Работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №11 обязаны вести себя в соответствии с настоящим Положением, знакомиться с изменениями в нем и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

11. Ответственность за нарушение настоящего Положения

11.1. За нарушение норм настоящего Положения работник несет дисциплинарную ответственность, а в случае совершения правонарушения - юридическую ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

11.2. Работник должен понимать, что явное и систематическое нарушение норм настоящего Положения несовместимо с дальнейшей работой в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №11.

12. Заключительные положения

Настоящее Положение утверждается заведующим Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №11 и вступает в силу с момента подписания. Все изменения и дополнения в Положение вносятся по решению заведующего.

Положение представляет собой общедоступный документ.