

Утвержден  
Приказом МКУ "Управление  
образования Администрации  
муниципального образования  
«Тункинский район»  
№ 54 от 05 апреля 2022 года

*№ 54/1*

**КОДЕКС**  
**служебной этики работников МКУ "Управление образования**  
**Администрации муниципального образования "Тункинский район"**

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс служебной этики работников МКУ "Управление образования Администрации муниципального образования "Тункинский район" (далее - Кодекс) разработан на основании Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Республики Бурятия от 02.04.1996 №277-1 «О муниципальной службе в Республике Бурятия».

1.2. Положения настоящего Кодекса обязательны для работников, занимающих должности в МКУ "Управление образования Администрации муниципального образования "Тункинский район"

1.3. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм, правил служебного поведения работников для добросовестного и эффективного исполнения должностных обязанностей, исключения злоупотреблений и коррупции муниципального образования «Тункинский район» и ее структурных подразделений.

1.4. Кодекс определяет:

а) этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники;

б) основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать работники, независимо от занимаемой должности;

в) правила поведения работников при осуществлении профессиональной деятельности;

г) порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение этических норм и требований.

## **2. Основные этические принципы поведения работников МКУ "Управление образования Администрации муниципального образования "Тункинский район"**

### **2.1. Принцип служения государству.**

Работники МКУ "Управление образования Администрации муниципального образования "Тункинский район" должны неукоснительно соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и законодательство Республики Бурятия, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

### **2.2. Принцип служения общественным интересам.**

Работники должны обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан, не допускать действий, сопряжённых с нарушением прав и свобод человека и гражданина.

Работники не должны использовать своё влияние и власть в интересах какой-либо одной из социальных групп и её ближайшего окружения за счёт интересов других социальных групп.

Действия работников не могут быть направлены против социально незащищённых групп населения.

### **2.3. Принцип законности.**

Недопустимо нарушать законы, исходя из политической, экономической или иной целесообразности, а также по любым другим мотивам. Принцип законности своей деятельности, своего служебного и внеслужебного поведения должен быть нравственной нормой каждого муниципального служащего и работника.

Работники обязаны строго соблюдать нормы законов и активно противодействовать их нарушению со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

### **2.4. Принцип лояльности.**

Работники обязаны соблюдать принцип лояльности - осознанно, добровольно соблюдать установленный администрацией муниципального образования «Тункинский район» (далее - администрация) служебный распорядок; уважать и корректно относиться ко всем государственным, муниципальным и общественным институтам; поддерживать имидж властных структур, постоянно содействовать укреплению их авторитета.

Работники обязаны вести дискуссию в корректной форме, не подрывающей авторитет муниципальной службы.

### **2.5. Принцип политической нейтральности.**

Работники не должны допускать использование административных и других ресурсов администрации для достижения каких-либо политических целей, выполнения политических решений, задач.

При исполнении должностных обязанностей работники должны поддерживать свою независимость от любого политического воздействия, не использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также не выражать публично своё отношение к указанным объединениям и организациям.

## 2.6. Принцип уважения личности.

Работники должны уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путём предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства.

Работники не должны допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям и руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

## 2.7. Соблюдение общих нравственных принципов.

При исполнении служебных обязанностей работники должны придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимым в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свою работу. Основанием для его выводов может быть исключительно проверенная и объективная информация.

Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работников является стремление к постоянному совершенствованию, к росту своих профессиональных навыков, своей квалификации; к получению новых знаний.

Работники должны всемерно содействовать формированию позитивного облика муниципальной власти Тункинского района и воздерживаться от поведения, которое могло бы нанести ущерб её авторитету.

При исполнении служебных обязанностей работники должны соблюдать правила делового и профессионального этикета, в том числе придерживаться делового стиля в одежде.

## 3. Этика взаимоотношений с коллегами и подчинёнными

3.1. Работники должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений, созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе. Их конструктивное сотрудничество друг с другом является основой эффективной деятельности Администрации муниципального образования «Тункинский район» и ее структурных подразделений.

3.2. Работники, наделённые организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны точно определять задачи и объём служебных полномочий подчинённых в соответствии с занимаемыми ими должностями, не отдавать подчинённым явно невыполнимых распоряжений и не требовать от них исполнения поручений, выходящих за рамки их служебных обязанностей.

3.3. Работники, наделённые большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должны с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

3.4. Работники, наделённые организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим муниципальным служащим и работникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности и внимательности к людям, должны способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

## **4. Этика взаимоотношений с общественностью**

4.1. Для информирования общественности о своей деятельности работники осуществляют связь с общественными объединениями, со средствами массовой информации и с гражданами в установленном действующим законодательством порядке.

4.2. Работники не должны:

- наносить ущерб репутации должностных лиц и граждан;
- рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;
- пренебрежительно отзываться о работе коллег по служебной деятельности;
- использовать в личных целях преимущества своего служебного статуса.

4.3. Работники должны воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности администрации, ее руководителей, если это не входит в их служебные обязанности.

4.4. Работники не должны допускать проявления бюрократизма и волокиты при рассмотрении обращений, в установленные сроки принимать по ним необходимые меры.

## **5. Этика взаимоотношений с представителями проверяемых организаций**

5.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями и их представителями работники не должны допускать нарушений законных прав и интересов проверяемых организаций и обязаны строго руководствоваться нормами законодательства, своими должностными инструкциями, установленными правилами и методическими рекомендациями.

5.2. Работники обязаны быть независимыми от проверяемых и других заинтересованных организаций и должностных лиц. Ничто не должно влиять на независимость работников, в том числе: внешнее давление или влияние, их предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы, предшествующая проверке работа в проверяемой организации.

5.3. Работники, заботясь о своей независимости, должны избегать любых конфликтов интересов и исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (подарки, вознаграждения) и иных интересов, которые могут оказать влияние на их независимость и честность.

5.4. Работникам не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут их скомпрометировать или повлиять на способность действовать независимо.

5.5. Работники не вправе использовать свой официальный статус, а также конфиденциальную служебную информацию в личных целях либо в интересах третьей стороны.

5.6. Если на работника оказывается неблагоприятное воздействие и при этом источник такого воздействия не может быть устранён, ему следует поставить в известность своего руководителя.

## **6. Этические конфликты**

6.1. 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;

- неправомерным давлением со стороны руководства;

- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его служебную деятельность.

Во всех этих и других подобных ситуациях работник должен вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Бурятия, муниципальными правовыми актами, своей должностной инструкцией, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

6.2. В случае если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо обсудить проблему конфликта с непосредственным начальником. Если участие непосредственного начальника не приводит к решению проблемы и работник решает обратиться к руководству более высокого уровня, то непосредственный начальник должен быть уведомлен об этом.

Если предшествующие шаги не привели к желаемому результату, то необходимо обратиться в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

6.3. Руководители обязаны принять необходимые меры по установлению в своих организациях системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных этических конфликтов.

## **7. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов**

Урегулирование конфликтов интересов на службе в Администрации муниципального образования «Тункинский район» и ее структурных подразделениях регулируется Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Республики Бурятия от 02.04.1996 №227-1 «О муниципальной службе в Республике Бурятия».

## **8. Коррупционно-опасное поведение**

8.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для муниципального служащего и работника ограничений, признаются коррупционно-опасными.

8.2. Коррупционно-опасной в служебном поведении работника является любая ситуация, содержащая конфликт интересов. Антикоррупционное поведение - предотвращение и преодоление коррупционно-опасных ситуаций, является обязанностью работника и муниципального служащего.

8.3. Муниципальный служащий и работник может принимать вознаграждения от физических и юридических лиц только при соблюдении условий, установленных законодательством, если:

-это является частью официального протокольного мероприятия и происходит открыто и публично;

-ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстности;

-принятие такого вознаграждения не противоречит действующему законодательству.

## **9. Ответственность работников, наделённых организационно-распорядительными полномочиями по отношению к своим коллегам**

9.1. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к своим коллегам, несёт ответственность за действия или бездействие подчинённых сотрудников, нарушающие правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

9.2. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению коллегам, должен принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения подчинёнными сотрудниками:

-привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;

-создавать условия их недопущения и преодоления;

-инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);

-инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);

-одобрять антикоррупционное поведение подчиненных сотрудников;

-своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

-проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, коррупционно-опасного поведения.

## **10. Ответственность за нарушение настоящего Кодекса**

10.1. Работник обязан соблюдать принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

10.2. Анализ и оценка соблюдения этических норм служебного поведения являются обязательными при проведении аттестации, квалификационных экзаменов, назначении работника на иную должность, подготовке характеристики или рекомендации работника.

10.3. Работник должен понимать, что явное и систематическое нарушение норм настоящего Кодекса несовместимо с дальнейшей профессиональной деятельностью.

10.4. За нарушение принципов и правил, установленных Кодексом, работник несет моральную ответственность перед обществом и коллективом.

10.5. Наряду с моральной ответственностью работник, допустивший нарушение этических норм и принципов и совершивший в связи с этим дисциплинарный проступок, несет дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством.