

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа  
с углубленным изучением отдельных предметов № 61» города Кирова

ПРИКАЗ

05.02.2016

№ 39-од

Об утверждении локальных нормативных актов

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и целях организации антикоррупционной работы в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 61» города Кирова

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МБОУ «СОШ с УИОП № 61» города Кирова (приложение 1).
2. Утвердить Положение о конфликте интересов (приложение 2).
3. Секретарю руководителя ознакомить работников с локальными нормативными документами под роспись.
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор



В.Л.Русских

Согласовано:

Кухаева О.В.

\_\_\_\_\_ 05.02.2016

**Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников  
МБОУ «СОШ с УИОП № 61» города Кирова**

**I. Общие положения**

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 61» (далее – Школа) разработано на основании постановления администрации города Кирова от 20.10.2014 № 4531-П «Об утверждении типового Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников муниципальных предприятий и учреждений города Кирова».

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми рекомендуется руководствоваться работникам Школы.

1.3. Работникам, принятым на работу в Школу, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса для соблюдения этических норм и требований в процессе своей трудовой деятельности.

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

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Школы их должностных обязанностей.

1.6. Знание и соблюдение работниками Школы положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения.

**II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Школы**

2.1. Основные принципы служебного поведения работников Школы являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных обязанностей.

2.2. Работники школы, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника Школы;

не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающему интересам граждан влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Школы, установленных законодательством Российской Федерации;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению работниками Школы должностных обязанностей;

соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

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

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

соблюдать конфиденциальность информации о работниках, обучающихся и их родителях (законных представителях) Школы, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Школы должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб ее репутации или авторитету Школы;

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

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Школы, руководителя, работников, обучающихся и их родителей (законных представителей), если это не входит в должностные обязанности работника;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Школы, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

соблюдать установленные в Школе правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Школы;

воздерживаться от высказываний, негативных оценочных суждений относительно деятельности других организаций, учреждений;

нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

исключить получение работниками Школы вознаграждений от физических и юридических лиц в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.3. Администрации Школы следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. Администрация призвана:

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции;

не допускать случаев принуждения работников, обучающихся и их родителей (законных представителей) к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

### **III. Этические правила поведения работников Школы**

3.1. В служебном поведении работникам Школы 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.

3.2. В служебном поведении работникам Школы следует 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 неправомερных, незаслуженных обвинений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

3.4. Работникам Школы рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работника Школы при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Школе, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **IV. Ответственность за нарушение Кодекса**

4.1. Нарушение работником Школы положений настоящего Кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей подлежит рассмотрению на комиссии по профессиональной этике и служебному поведению, и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Школы юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работниками Школы положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

4.3. Соблюдение работниками Школы положений Кодекса учитывается при распределении стимулирующих надбавок и доплат, а также премировании работников.

#### **V. Контроль соблюдения Кодекса**

Для подтверждения или опровержения факта нарушения положений настоящего Кодекса, а также урегулирования спорных ситуаций приказом директора создается Комиссия по профессиональной этике и служебному поведению (далее – Комиссия). В состав комиссии включаются наиболее квалифицированные и авторитетные представители педагогических работников.

#### **VI. Вступление в силу, внесение изменений и дополнений в Кодекс**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2016 года.

6.2. Внесение поправок и изменений в Положение производится на Общем собрании работников Школы.

6.3. Настоящее положение действительно до принятия новой редакции.

## **Положение о конфликте интересов**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее - "Положение") разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в целях формирования единого подхода к организации антикоррупционной работы в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 61» города Кирова (далее – Школа).

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Школы, основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Школы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении 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 Школы, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Школы.

1.4. Под личной заинтересованностью работника Школы понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Школы под роспись.

### **II. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

2.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.2. Целью Положения является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Школы и возможных негативных последствий конфликта интересов для самой Школы.

2.3. Основной задачей Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

### **III. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Школы и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Школой на основе гражданско-правовых договоров.

### **IV. Основные принципы управления конфликтом интересов в Школе**

4.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Школе положены следующие принципы:

4.1.1. обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

4.1.2. индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

4.1.3. конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

4.1.4. соблюдение баланса интересов Школы и работника при урегулировании конфликта интересов;

4.1.5. защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Школой.

## **V. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Школы и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

5.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

5.1.1. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

5.1.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

5.1.3. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;

5.1.4. ежегодное раскрытие сведений о конфликте интересов (заполнение декларации о конфликте интересов).

5.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3. Директором Школы из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов (лицо, ответственное за реализацию мероприятий по противодействию коррупции).

5.4. В Школе для ряда работников организуется ежегодное заполнение декларации о конфликте интересов.

5.5. Форма декларации о конфликте интересов и круг лиц, на которых распространяется требование заполнения декларации конфликта интересов, определяются руководителем Организации.

Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально создаваемой для этого рабочей группой по противодействию коррупции, состав которой составляет три человека.

5.6. Школа берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

5.9. Ситуация, сведения о которой были представлены, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

5.10.1. ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

5.10.2. добровольный отказ работника Школы или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

5.10.3. пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

5.10.4. временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

5.10.5. перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

5.10.6. передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

5.10.7. отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;

5.10.8. увольнение работника из Школы по инициативе работника;

5.10.9. увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.10.10. иные способы разрешения конфликта интересов.

5.11. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Школы.

## **VI. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

6.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

6.1.1. при принятии решений по вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

6.1.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

6.1.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

6.1.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора Школы и вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. Решение о внесении изменений или дополнений в настоящее Положение принимается решением Общего собрания Школы.

7.3. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения или отмены настоящего Положения.