

СОГЛАСОВАНО:

Председателем первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Абатского района детский сад «Сибирячок»
23.01.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Абатского района детский сад «Сибирячок» от
27.01. 2023 г. № 68

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Абатского района детский сад «Сибирячок»
Протокол от « 19 » января 2023 г. № 1

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
АБАТСКОГО РАЙОНА ДЕТСКИЙ САД «СИБИРЯЧОК»
(в новой редакции)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) муниципального дошкольного образовательного учреждения Абатского района детский сад «Сибирячок» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Гражданского Кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию", Законом Тюменской области от 25.02.2009 № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению коррупции от 08.11.2013, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Антикоррупционной политикой Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения и основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики морально-этических норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положением Кодекса и соблюдать их в процессе своей рабочей деятельности.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности, в том числе административно-

управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и иных видов персонала согласно штатному расписанию, утвержденному в установленном порядке, а также на физические лица, сотрудничающие с Учреждением на основе гражданско-правовых договоров, либо нанятые для выполнения конкретного вида работы.

1.5. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Учреждения, доверия родителей (законных представителей) воспитанников и граждан к работникам Учреждения, обеспечение единых норм поведения работников Учреждения.

1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере предоставления образовательных услуг, уважительного отношения к работникам Учреждения в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.

1.8. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.9. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.10. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Работники Учреждения при любых обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

2.2. В процессе своей профессиональной деятельности работники Учреждения должны соблюдать следующие этические принципы: законность; объективность; компетентность; независимость; тщательность; справедливость; честность; гуманность; демократичность; профессионализм; взаимоуважение; конфиденциальность.

2.3. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- 1) оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения её престижа;
- 2) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- 3) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения, так и работников Учреждения;
- 4) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;
- 5) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- 6) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- 7) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- 8) соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты;
- 9) проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- 10) проявлять толерантность 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;
- 11) придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на Учреждение социальных функций;
- 12) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- 13) быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию;
- 14) обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;
- 15) соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;
- 16) постоянно стремиться к более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;
- 17) соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде;
- 18) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, организаций, должностных лиц, граждан при решении вопросов личного характера;
- 19) соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации.

2.4. Работники Учреждения обязаны:

- 1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты Тюменской области, муниципальные правовые акты муниципального района;
- 2) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, Антикоррупционной политикой Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения;
- 3) при исполнении должностных обязанностей не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 4) при приеме на работу в Учреждение и исполнении должностных обязанностей заявить о наличии у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей;
- 5) уведомлять непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики Учреждения, руководство Учреждения, обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

б) обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в Учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения:

- 1) должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении культуры нетерпимости к коррупции, благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- 2) должен принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, принимать меры по предупреждению коррупции;
- 3) должен не допускать случаев принуждения работников Учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;
- 4) должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники Учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- 5) несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

III. ТРЕБОВАНИЯ К СОБЛЮДЕНИЮ МОРАЛЬНО - ЭТИЧЕСКИХ И ПРАВСТВЕННЫХ НОРМ

3.1. В служебном поведении работники Учреждения обязаны 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 работник Учреждения должен воздерживаться от:

- 1) поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и (или) авторитету Учреждения;
- 2) пренебрежительных отзывов о деятельности Учреждения или проведения необоснованных сравнений его с другими образовательными организациями;
- 3) преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- 4) проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- 5) 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) высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определённых социальных, национальных или конфессиональных групп;
- 7) резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- 8) грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- 9) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное (коррупционное) поведение;
- 10) поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

11) поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения.

3.3. Работники Учреждения должны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Работник Учреждения должен всемерно содействовать формированию позитивного облика муниципальных учреждений Абатского муниципального района и воздерживаться от поведения, которое могло бы нанести ущерб авторитету Учреждения.

3.5. Честность и бескорыстность - обязательные правила нравственного поведения работника Учреждения, неперенные условия его служебной деятельности.

3.6. Нравственным долгом работника Учреждения является корректность, вежливость, доброжелательность и внимательное отношение ко всем лицам, как в служебной деятельности, так и в повседневной жизни.

3.7. Нравственно недопустимо для работника Учреждения использовать служебную информацию в неслужебной сфере, для достижения каких-либо личных корыстных целей.

3.8. Работник Учреждения должен проявлять толерантность к людям вне зависимости от их национальности, вероисповедания, политической ориентации, уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий.

3.9. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику Учреждения согласно занимаемой им должности;

3.10. Исключать действия, вызванные влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

3.11. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность со стороны отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

3.12. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

3.13. проявлять корректность и внимательность во взаимодействии и обращении со всеми участниками образовательного процесса (детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами по работе, должностными лицами и другими гражданами;

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

3.15. Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;

3.16. Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

3.17. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений;

- 3.18. Незамедлительно информировать непосредственного руководителя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками;
- 3.19. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов, в том числе сообщать непосредственному руководителю о возможности возникновения либо о возникшем конфликте интересов;
- 3.20. Не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность сторонних организаций, структурных подразделений Учреждения, работников Учреждения, воспитанников и граждан при решении вопросов личного характера;
- 3.21. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения и его руководства, если это не входит в должностные обязанности работника;
- 3.22. Уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении ими достоверной информации в установленном порядке;
- 3.23. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Учреждения;
- 3.24. Работники Учреждения, наделенные организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны выступать образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

IV. ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТНИКУ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

- 4.1. Педагогические работники Учреждения в процессе взаимодействия с обучающимися (воспитанниками) обязаны:
- 1) признавать уникальность, индивидуальность и определённые личные потребности каждого;
 - 2) самостоятельно выбирать подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
 - 3) обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
 - 4) выбирать такие методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
 - 5) при оценке поведения и достижений обучающихся (воспитанников) стремиться укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;
 - 6) проявлять толерантность;

- 7) защищать интересы и благосостояние обучающихся (воспитанников) и прилагать все усилия для того, чтобы защитить обучающихся (воспитанников) от физического и (или) психологического насилия;
- 8) осуществлять должную заботу и обеспечивать конфиденциальность во всех делах, затрагивающих интересы обучающихся (воспитанников);
- 9) прививать обучающимся (воспитанникам) ценности, соответствующие международным стандартам прав человека;
- 10) вселять в обучающихся (воспитанников) чувство, что они являются частью взаимно посвящённого общества, где есть место для каждого;
- 11) стремиться стать для обучающихся (воспитанников) положительным примером;
- 12) применять свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм и состраданием;
- 13) гарантировать, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический и религиозный инструмент.

4.2. В процессе взаимодействия с обучающимися педагогические работники Учреждения обязаны воздерживаться от:

- 1) навязывания обучающимся (воспитанникам) своих взглядов, убеждений и предпочтений;
- 2) оценки личности обучающихся (воспитанников) и личности их законных представителей;
- 3) предвзятой и необъективной оценки деятельности и поступков обучающихся (воспитанников);
- 4) предвзятой и необъективной оценки действий законных представителей обучающихся;
- 5) отказа от объяснения сложного материала со ссылкой на личностные и психологические недостатки обучающихся (воспитанников), а также из-за отсутствия времени для объяснения;
- 6) проведения на занятиях политической или религиозной агитации.

4.3. Работники Учреждения в процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся (воспитанников) должны:

- 1) начинать общение с приветствия;
- 2) проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- 3) выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;
- 4) относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- 5) высказываться в корректной и убедительной форме; если потребуется, спокойно, без раздражения повторить и разъяснить смысл сказанного;
- 6) выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- 7) разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- 8) принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

4.4. В процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся (воспитанников) работники Учреждения не должны:

- 1) перебивать их в грубой форме;
- 2) проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- 3) разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;

4) разглашать высказанное обучающимися (воспитанником) мнение о своих законных представителях;

5) переносить своё отношение к законным представителям обучающихся (воспитанников) на оценку личности и достижений их детей.

4.5. Педагогические работники Учреждения должны прилагать все усилия, чтобы поощрить законных представителей активно участвовать в воспитании их ребёнка и поддерживать тем самым процесс воспитания и обучения, гарантируя выбор самой оптимальной и подходящей для их ребёнка формы работы.

4.6. Рекомендуются не принимать на свой счёт обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

В случае конфликтного поведения со стороны законного представителя обучающегося (воспитанника) необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

V. КОЛЛЕГИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

5.1. Работник Учреждения должен поддерживать ровные, доброжелательные отношения в коллективе, стремиться к сотрудничеству с коллегами. Недопустимы проявления аморальных форм поведения в коллективе.

5.2. Работник Учреждения должен быть нетерпимым к проявлению различных форм грубости, унижению, бестактности, преднамеренной дискриминации в отношениях с руководством и коллегами.

5.3. Работник Учреждения должен придерживаться делового этикета, уважать правила официального поведения и традиции коллектива, не подвергать обструкции законные процедуры выработки и реализации решений, участвовать в коллективной работе, стремиться к честному и эффективному сотрудничеству.

VI. ТРЕБОВАНИЯ К АНТИКОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Работник Учреждения при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.2. В целях своевременного разрешения конфликта интересов работник Учреждения обязан:

6.2.1. принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

6.2.2. проинформировать в установленном порядке непосредственного руководителя и представителя нанимателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

6.2.3. принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов самостоятельно или по согласованию с руководителем;

6.2.4. подчиниться окончательному решению по предотвращению или преодолению конфликта интересов.

VII. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ, НАДЕЛЕННОГО ОРГАНИЗАЦИОННО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ДРУГИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, призваны:

7.2.1. принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

7.2.2. принимать меры по предупреждению коррупции.

7.3. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.4. Администрация Учреждения обязана:

1) быть для других работников образцом профессионализма и безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

2) делать всё возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника;

3) ограждать работников от излишнего или неоправданного вмешательства в вопросы, которые по своему характеру входят в круг их профессиональных обязанностей.

7.5. Представители администрации Учреждения должны:

1) формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Кодекса;

2) быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Кодекса;

3) помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

4) регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;

5) пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;

6) обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;

7) способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников.

7.6. Представитель администрации Учреждения не имеет права:

1) перекладывать свою ответственность на подчинённых;

2) использовать служебное положение в личных интересах;

3) проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;

4) обсуждать с подчинёнными действия вышестоящих руководителей;

5) предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, религиозной, кастовой, родовой принадлежности, личной преданности, приятельских отношений;

6) демонстративно приближать к себе отдельных работников, делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу, незаслуженно их поощрять, награждать, необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;

7) умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

8.1. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Кодексом и соблюдать принципы и требования его положений.

8.2. За нарушение положений Кодекса работник Учреждения несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Несоблюдение требований настоящего Кодекса является основанием для привлечения работников Учреждения к дисциплинарной ответственности.

IX. РАССМОТРЕНИЕ ВОПРОСОВ СОБЛЮДЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И ПРАВИЛ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

9.1. Учреждение стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации работников Учреждения, в том числе педагогических, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников, в том числе педагогических.

9.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных настоящим Положением, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в Учреждении, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

9.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

9.4. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.5. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации Учреждения.

9.6. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

9.7. Рассмотрение вопросов, связанных с несоблюдением работниками Учреждения, в том числе педагогическими, требований настоящего Кодекса осуществляется комиссией по

реализации Антикоррупционной политики Учреждения.

9.8. По итогам рассмотрения вопроса соблюдения работником Учреждения положений настоящего Кодекса комиссией принимается одно из следующих решений:

- 1) о соблюдении норм профессиональной этики (правил служебного поведения);
- 2) о несоблюдении норм профессиональной этики (правил служебного поведения). В этом случае комиссия рекомендует руководителю Учреждения указать работнику на недопустимость нарушения норм профессиональной этики (правил служебного поведения) либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Вопросы, не нашедшие отражения в настоящем Кодексе, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными правовыми актами Абатского муниципального района, локальными нормативными актами Учреждения

10.2. В случае принятия правовых актов по вопросам, отраженным в настоящем Кодексе, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Кодексом, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.