

**Кодекс этики и служебного поведения
работников федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения «Центр международного сотрудничества Министерства
просвещения Российской Федерации»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Центр международного сотрудничества Министерства просвещения Российской Федерации» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Центр международного сотрудничества Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – Учреждение), а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения устанавливает основные принципы и правила служебного поведения, а также этические правила для работников в целях надлежащего исполнения ими своих трудовых обязанностей, укрепления авторитета Учреждения, доверия и уважительного отношения граждан к нему.

1.3. Работник, принимаемый на работу в Учреждение, обязан и соблюдать положения настоящего Кодекса в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Кодекс вводится с целью укрепления и развития организационной культуры Учреждения; направлен на улучшение качества подготовки специалистов; формирование лояльности; понимания миссии и целей Учреждения; повышения уровня мотивации работников; создание максимально комфортных условий работы, благоприятного психологического климата для общения между собой, коллегами из зарубежных, российских, республиканских, городских, районных организаций, учреждений и предприятий, учебных заведений, представителями организаций-партнеров; повышение престижа Учреждения на российском и международном пространстве.

1.5. Кодекс един для всего коллектива Учреждения. Работники должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса в своей деятельности.

2. Основные принципы поведения работников Учреждения

2.1. Основопологающим принципом, которым должны руководствоваться все работники Учреждения — взаимное уважение в отношениях между членами коллектива.

2.2. При выполнении своих трудовых обязанностей всем работникам Учреждения следует исходить из конституционного положения 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 и достоинства, своего доброго имени.

2.3. Отношения внутри коллектива строятся на принципах сотрудничества, сплоченности, взаимопомощи и поддержания благоприятных условий для эффективной деятельности.

2.4. Не допускается унижение чести и достоинства коллег и иных лиц, грубость, сквернословие, нанесение морального и материального ущерба, совершение противоправных действий.

2.5. Во избежание возникновения конфликтных ситуаций в процессе работы работники обязаны руководствоваться принципами справедливости, объективности, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, защищающими гражданские права.

2.6. Все работники Учреждения должны содействовать созданию и укреплению безупречной репутации Учреждения и воздерживаться от поведения, которое может нанести ущерб данной репутации.

2.7. Конструктивное сотрудничество и профессионализм являются приоритетными факторами эффективной деятельности Учреждения. Работники Учреждения должны способствовать установлению деловых и уважительных взаимоотношений как внутри коллектива всего Учреждения, так и при взаимодействии со сторонними организациями.

2.8. Всем работникам Учреждения предписывается: постоянно контролировать свое поведение и эмоции; быть объективным в своих суждениях; соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность насаждения в коллективе личных политических и религиозных воззрений; проявлять терпимость и уважение 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.

. Работники Учреждения должны выполнять свои должностные обязанности, проявляя ответственность, добросовестность и тактичность, руководствоваться

. Все работники обязаны в своем поведении воздерживаться от оскорбительных, задевающих личную честь и достоинство высказываний и действий в отношении

3. Взаимоотношения между работниками и администрацией Учреждения

3.1. Учреждение строит отношения со своими работниками на принципах взаимодействия, уважения и исполнения взаимных обязательств, указанных в трудовом договоре.

3.2. Руководством Учреждения учитываются интересы работников и их ценностные приоритеты, уделяется внимание развитию потенциала работников, обеспечению их социальных гарантий.

3.3. Работники и руководство заинтересованы в обмене знаниями, разработке новых подходов к образовательному процессу, ориентируясь при этом на сохранение приоритетов Учреждения, его цели и задачи.

3.4. Руководством Учреждения приветствуется открытый диалог с работниками; предложения по совершенствованию образовательного, научного, воспитательного и рабочего процесса и методам их эффективного внедрения.

3.5. Руководство не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношение руководства с каждым из работников основываются на равноправии.

3.6. Руководство не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.7. Работники уважительно относятся к руководству, соблюдая субординацию, и при возникновении конфликта с руководством пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

3.8. Работники не предпринимают действий, направленных на нанесение вреда интересам и деловой репутации Учреждения; пресекают попытки опорочить его честь и авторитет; не используют служебную информацию в целях получения личной выгоды.

3.9. Работники обязаны воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, ее администрации, отдельных структурных подразделений, если это не входит в должностные обязанности работника; соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений.

3.10. Работники должны постоянно совершенствовать собственные компетенции (профессиональные, культурные, коммуникативные, социальные и т.д.), повышать уровень своей квалификации и практического мастерства, стремиться к высокому уровню профессионализма в своей деятельности.

3.11. Руководство Учреждения способствует росту профессионального мастерства работников, осуществляет меры, направленные на его эффективное использование.

4. Правила антикоррупционного поведения работников Учреждения

4.1. Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ, как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно реализуются работником, незаконно использующим свое должностное положение.

4.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения правовых норм, установленных для работника законодательством Российской Федерации и локально-нормативными актами Учреждения.

4.3. Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

4.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4.5. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

4.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен:

- стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально - психологического климата.

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости; не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций и споров

5.1. Эффективное функционирование Учреждения предполагает четкое разделение обязанностей работников, позволяющее избегать конфликтных ситуаций.

5.2. Предупреждение возникновения конфликтных ситуаций и решение конфликтов в Учреждении осуществляется при помощи конструктивных переговоров.

5.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него был минимальным для деятельности Учреждения. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки и на должном уровне.

5.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами работники в первую очередь учитывают интересы Учреждения и действуют в интересах работников Учреждения.

5.5. В случае возникновения конфликтной ситуации работник Учреждения должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, со своими должностными обязанностями, а также нравственно-этическими положениями Кодекса.

5.6. Работник должен стремиться, не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету и деловой репутации, либо авторитету и репутации Учреждения.

5.7. Для предупреждения возникновения конфликтных ситуаций работникам Учреждения предписывается:

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.