УТВЕРЖДЕН

приказом Управления образования

администрации города Ульяновска от 19.12.2016 №. 1336

**Кодекс этики и служебного поведения работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск», подведомственных Управлению образования администрации города Ульяновска**

1. Введение

1.1.Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) устанавливает правила, предусматривающие эти­ческие ценности и правила служебного поведения руководителей и работников образовательных организаций муници­пальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск», подведомственных Управлению образования администрации города Ульяновска (далее – Работник, образовательные организации), профилактику коррупционных и иных правонарушений, а также определяет основополагающие принципы взаимоотношений Работника с обществом в целом, правоохранительными и другими органами государственной власти, органами местного самоуправления муни­ципального образования «город Ульяновск» (далее - Органы власти).

1.2 Настоящий Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления образовательной организацией, способствует всестороннему её развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально­-трудовой сферах.

 1.3. Настоящий Кодекс разработан с учётом требований законодательства Российской Федерации, Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федерального закона от 14.11.2002 *N"* 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных пред­приятиях».

 1.4. Целью принятия настоящего Кодекса является формирование условий для повышения прозрачности деятельности образовательной организации, снижения коррупционных рисков, а также формирование корпоративной культуры и системы ценностей.

 1.5. Задачами настоящего Кодекса являются:

 1.5.1. Профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;

1.5.2. Формирование эффективной системы антикоррупционного проти­водействия в образовательной организации;

1.5.3. Соблюдение норм деловой этики Работниками образовательной организации;

1.5.4. Повышение и развитие единой корпоративной культуры в образовательной органи­зации.

1.6. Настоящий Кодекс направлен на принятие управленческих решений в образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и со­блюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

1.7. В целях эффективной реализации положений настоящего Кодекса в образовательной организации создаётся Комиссия по урегулиро­ванию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), а также назначается лицо, ответ­ственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

1.8. В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоя­щим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работ­ника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законно­сти его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или пра­вильного понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю, и/или в Комиссию или к лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

1.9. Кодекс имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с образовательной организацией, а также для физических и юридических лиц, исполняющих поручения, либо представляю­щих образовательную организацию перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени образовательной организации.

1.10. Несоблюдение требований Кодекса работниками может повлечь за собой приме­нение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени образовательной организа­ции в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.11. Соблюдение этических норм и принципов, заложенных в настоящем Кодексе, способствует снижению коррупционных рисков, улучшению деловой репутации, повышению эффективности деятельности и ответственности Работ­ников за результаты деятельности.

1.12. Полученная Комиссией и лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информация о нару­шении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной и защи­щённой от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сооб­щения.

2.Миссия и ценности

 2.1. Миссией образовательной организации является выполнение поставленных задач.

 2.2. Приоритетными ценностями образовательной организации являются:

 2.2.1.Законность. Работники образовательной организации осуществляют свою деятель­ность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутрен­ними распорядительными документами.

 2.2.2.Эффективность. Образовательная организация на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность от распоряжения му­ниципальным имуществом, рентабельность деятельности и защиту муници­пальных интересов в рамках своей компетенции.

 2.2.3.Социальная ответственность. Образовательная организация осуществляет реализа­цию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышения качества жизни Работников и их семей.

 2.2.4.Кадровый потенциал. Образовательная организация создаёт комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности Работников путём улуч­шения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повы­шению уровня образования и квалификации, а также дополнительного соци­ального обеспечения.

 2.2.5.Надёжность. Выстраивая деловые отношения, образовательная организация стре­мится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих му­ниципальным интересам.

 2.2.6.Нравственность. Образовательная организация осуществляет свою деятельность, ос­новываясь на профессиональной этике, честности, справедливости, общеприня­тых нормах порядочности.

3.Этические принципы

 3.1. Работники образовательной организации руководствуются в своей деятельности сле­дующими этическими принципами:

 3.1.1. Добросовестность. Работники образовательной организации не должны злоупотреб­лять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам образовательной организации и/или муни­ципального образования «город Ульяновск».

 3.1.2.Профессионализм. Профессиональные стандарты, принятые в образовательной ор­ганизации, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровня образования и опыта Работников.

 3.1.3. Репутация. Управленческие решения и действия Работников долж­ны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации образовательной ор­ганизации. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению си­туаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб образовательной организации, её Работникам и/или муници­пальному образованию «город Ульяновск».

 3.1.4. Открытость и прозрачность. Деятельность Работников образовательной организации строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные и оперативные данные с учётом соблюдения законодательства Российской Федерации.

 3.1.5. Конфиденциальность. Работники образовательной организации должны обеспечи­вать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государст­венную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законода­тельством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных Работников, разглашение которых мо­жет нанести экономический, репутационный или иной ущерб образовательной организации, её Работникам и/или муниципальному образованию «город Ульяновск».

 3.1.6. Эффективность и сплочённость. Работники образовательной организации действуют сплочённым коллективом. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

 3.1.7. Уважение. В образовательной организации строго соблюдаются принципы уважи­тельного отношения между Работниками, а также с контрагентами и официаль­ными представителями Органов власти. Не допускается дискриминация по по­ловому, национальному, должностному, социальному, религиозному, полити­ческому и другим признакам.

 3.1.8. Ответственность. Работник образовательной организации несёт ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в хо­де выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе переклады­вать ответственность на других Работников.

4.Защита информации

 4.1.Образовательная организация обеспечивает защиту персональных данных Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

 4.2. Работникам запрещено разглашать конфиденциальную, инсайдер­скую и иную информацию, составляющую государственную и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Фе­дерации и иную информацию ограниченного доступа.

 4.3.Работники обязаны соблюдать правила и предписания по защите пер­сональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае выявления нару­шений Работнику необходимо незамедлительно проинформировать своего не­посредственного руководителя, и/или Комиссию и/или лицо, от­ветственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Работники обязаны предпринимать все возможные меры для обеспечения защиты, охраняемой законодательством Российской Федерации, конфиденци­альной, инсайдерской и иной информации, разглашение которой может нанести ущерб интересам образовательной организации и/или муниципальному образованию «город Ульяновск».

 4.4. Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения лич­ной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам образовательной организа­ции и /или муниципального образования «город Ульяновск».

 4.5. Незаконное использование или неосторожное разглашение конфи­денциальной, инсайдерской и иной информации, являющейся информацией ог­раниченного доступа или охраняемой в соответствии с законодательством Рос­сийской Федерации, может привести к инициированию от имени образовательной организации в отношении нарушителей требований Кодекса применения предусмотренных законодательством Российской Федерации мер ответственности.

5. Конфликт интересов

 5.1.Работники образовательной организации обязаны не допускать ситуаций, которые мо­гут привести к конфликту интересов. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, Работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны образовательной организации, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедли­тельно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному ру­ководителю и/или в Комиссию и/или лицу ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником долж­ностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или мо­жет привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по противо­действию коррупции и урегулированию конфликта интересов в порядке, преду­смотренном Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегу­лированию конфликта интересов в организации.

5.2. Работники образовательной организации осуществляют свои должностные обязанно­сти исключительно в интересах образовательной организации и муниципального образования «город Ульяновск».

Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуа­ций, в которых личные интересы Работника вступают в конфликт с интересами образовательной организации и муниципального образования «город Ульяновск».

5.3. Работники образовательной организации не оказывают влияние на решение исполни­тельного органа образовательной организации с целью необоснованного приёма на работу лиц, в устройстве которых заинтересованы, а также с целью необоснованного по­вышения послужбе других Работников.

Участие Работников в принятии решений, касающихся деловых отношений с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности, ко­торая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

6. Правила поведения в сфере закупок

6.1. При планировании и осуществлении закупок, заключении и исполне­нии контрактов (договоров), заключенных по итогам их осуществления, образовательная орга­низации и Работники обязаны обеспечить соблюдение принципов контрактной системы, предусмотренных статьёй 6 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

6.2. В образовательной организации должна быть разработана и принята система правил, подробно регламентирующих действия образовательной организации и Работников при плани­ровании и осуществлении закупок, заключении и исполнении контрактов (до­говоров), заключенных по итогам их осуществления (далее - Правила). К дан­ным Правилам относятся следующие документы:

6.2.1. Положение (регламент) о контрактной службе (при необходимо­сти);

6.2.2. Схема взаимодействия между структурными подразделениями образовательной ор­ганизации при планировании и осуществлении закупок (при необходимости);

6.2.3. Должностные регламенты (инструкции) Работников, занятых в сфе­ре закупок;

6.2.4. Положения (регламенты, порядки работы) о комиссиях (по осуще­ствлению закупок, приёмочной, по признанию победителя уклонившимся, по согласованию поставщику (подрядчику, исполнителю) возможности предос­тавления продукции с улучшенными характеристиками и иные);

6.2.5. Документ, определяющий правила и формы осуществления контро­ля за исполнением поставщиком (подрядчиком, исполнителем) условий кон­тракта в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В целях заключения контрактов (договоров) на условиях, обеспечиваю­щих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения муниципальных нужд и нужд образовательной организации, в образовательной организации должно быть обес­печено неукоснительное соблюдение Правил и предусмотрены меры ответст­венности.

6.3. В целях эффективности и результативности закупочной деятельности образовательной организация в качестве Работников, занятых в сфере закупок, должна привле­кать преимущественно квалифицированных специалистов, обладающих теоре­тическими и практическими знаниями и навыками в указанной сфере.

Образовательная организация должна своевременно обеспечивать профессиональную пе­реподготовку или повышение квалификации своих Работников, занятых в сфе­ре закупок.

 6.4. Образовательная организация и Работники не имеют право проводить переговоры с участниками закупок в отношении их заявок, окончательных предложений до завершения процедуры определения победителя закупки, за исключением слу­чаев, предусмотренных законодательством. При проведении электронных аук­ционов не допускаются переговоры с оператором электронной площадки в слу­чае, если в результате этих переговоров создаются преимущественные условия для участия в электронном аукционе и (или) условия для разглашения конфи­денциальной информации.

 6.5. При осуществлении закупок образовательная организация и Работники не должны допускать конфликта интересов с участниками закупок.

При формировании персонального состава комиссий образовательная организация и Ра­ботники обязаны соблюдать требования, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7. Подарки и иная выгода

7.1. Получение или дарение подарков (услуг) между Работниками образовательной орга­низации, представителями Органов власти и деловыми партнёрами не допуска­ется. Получение и дарение подарков (услуг) допустимо в ряде исключительных случаев и в соответствии со следующими критериями:

7.1.1. Подарки не должны являться предметами роскоши;

7.1.2. Подарки не должны являться вознаграждением за решения, дейст­вия или бездействие при осуществлении должностных обязанностей или про­фессиональной деятельности;

7.1.3. Поводом для подарка должно быть личное событие Работника или событие, напрямую связанное с государственными или профессиональными праздниками, а также с проведением официальных мероприятий образовательной организации и/или Органов власти.

7.2. Работник в течение трёх дней со дня получения или дарения подарка (услуги) должностному лицу сообщает об этом факте в Комиссию по противо­действию коррупции и урегулированию конфликта интересов в образовательной организации и/или лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в образовательной организации в случае, если стоимость подарка пре­вышает 3 000 рублей.

7.3. При возникновении вопросов и конфликтных ситуаций, связанных с получением или дарением подарков (услуг), Работникам необходимо обра­щаться к своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию но про­тиводействию коррупции и по ypeгулированию конфликта интересов в образовательной организа­ции, и/или к лицу, ответственному за профилактику коррупци­онных и иных правонарушений.

8. Противодействие коррупции. Соблюдение норм Кодекса

 8.1. Образовательная организация в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по противодействию и профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

8.2. Исполнительный орган образовательной организации обеспечивает внедрение настоящего Кодекса и контроль за его соблюдением.

 Образовательная организация вправе вносить дополнения и уточнения в Кодекс, с учётом своих внутренних особенностей, а также изменений действующего законодательства Российской Федерации.

8.3. Все категории Работников образовательной организации обязаны ознакомиться с Кодексом под роспись. Не реже чем один раз в год Работники образовательной организации должны в письменной форме подтверждать своё согласие соблюдать положе­ния Кодекса.

8.4. В образовательной организации запрещается принимать прямое или косвенное уча­стие Работников в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознагражде­ние в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (получать) услуги имущественного характера, пре­доставлять (получать) иные имущественные права за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служеб­ным (должностным) положением.

 8.5. Работники образовательной организации обязаны уведомлять непосредственного ру­ководителя и/или Комиссию и/или лицо, ответствен­ное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в образовательной организации, о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений в течение трех рабочих дней со дня такого факта.

8.6. Работникам образовательной организации следует незамедлительно сообщать в Ко­миссию и/или лицу, ответственному за профилак­тику коррупционных и иных правонарушений в образовательной организации, обо всех нару­шениях законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом Работ­нику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзя­тое и справедливое отношение, в случае такого обращения.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведе­ний, либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечён к ответственности в соответствии с законодательст­вом Российской Федерации и настоящим Кодексом.

Своевременное сообщение Работника о фактах нарушений положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или в составе группы лиц, может рассматриваться образовательной организацией как смягчающий фактор при принятии дисцип­линарных и иных мер воздействия.

8.7. Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию кон­фликта интересов в образовательной организации рассматривает вопросы, связанные с соблю­дением положений настоящего Кодекса, требований об урегулировании кон­фликта интересов.

8.8. В случае установления факта причинения убытков образовательной организации и муниципальному образованию «город Ульяновск» по вине Работника, образовательная органи­зация вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причинённых вследст­вие вышеуказанных действий (бездействия).

 8.9. При подозрении или обнаружении действий (бездействия) Работни­ков, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии кор­рупции, образовательная организация не позднее десяти рабочих дней со дня обнаружения таких признаков направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления установленных законодательством Российской Федерации мероприятий с целью оценки законности действий (бездействия) соот­ветствующих лиц.

8.10. Руководители образовательной организации должны выступать личным примером этичного поведения, проводить разъяснительную работу’ с подчинен­ными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилак­тики коррупционных и иных правонарушений.

8.11. Руководители образовательной организации раскрывают информацию о доходах, расходах, об иму­ществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законода­тельством Российской Федерации.

8.12. При возникновении вопросов по правилам поведения Работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководи­телю и/или в Комиссию и/или к лицу ответст­венному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в образовательной организа­ции.

8.13. Основы и принципы деятельности образовательной организации по противодейст­вию коррупции определяются настоящим Кодексом и Антикоррупционной по­литикой образовательной организации.

8.14. При возникновении вопросов по применению настоящего Кодекса, а также при наличии информации о нарушении антикоррупционного законода­тельства Российской Федерации и положений настоящего Кодекса, образовательная организа­ция обеспечивает информационные каналы обратной связи, гарантирующие анонимность заявителя, например:

телефон;

электронная почта;

онлайн-сервис;

почтовый адрес для почтовых отправлений с пометкой «Противодействие коррупции».

9. Заключительные положения

 9.1. Кодекс является открытым и общедоступным документом. Образовательная органи­зация размещает его на своём официальном сайте в информационно-­коммуникационной сети «Интернет».

 9.2. Все предложения по внесению изменений в Кодекс направляются Ра­ботником образовательной организации в Комиссию по противодействию коррупции и урегули­рованию конфликта интересов образовательной организации и/или лицу, от­ветственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в образовательной орга­низации, которые представляют на рассмотрение и утверждение соответст­вующий проект внутреннего распорядительного акта о вносимых изменениях в Кодекс единоличному исполнительному органу образовательной организации.