



государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Челябинский автотранспортный техникум»
(ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Е.П.Гонтарев

2015 г.



КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ТЕХНИКУМ»
ПП-03-06

Челябинск 2015

- 1 РАЗРАБОТАН Советом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»
- 2 ВНЕСЕН Советом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»
- 3 ПРИНЯТ Советом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»
(протокол от 31.08.2015 г. № 1)
- 4 ВВЕДЕН Впервые
- 5 РЕДАКЦИЯ № 1
- 6 Решением Совета ГБПОУ «ЧАТТ» от 31.08.2015 (протокол от 31.08.2015 г. № 1) введен в действие с 01.09.2015, приказ о введении в действие от 03.09.2015 № 206-К.

1 Общие положения

1.1 Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский автотранспортный техникум» разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2 Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский автотранспортный техникум» (далее – Кодекс) является локальным нормативным актом техникума, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения работников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский автотранспортный техникум» (далее - Работодатель).

1.3 Работнику, поступающему на работу к Работодателю, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей деятельности.

1.4 Кодекс обязателен для исполнения всеми работниками, а также принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

1.5 Кодекс утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников – Совета Работодателя в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6 Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Работодателя, доверия граждан к образовательным организациям и обеспечение единых норм поведения работников.

1.7 Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.8 Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в сфере работы у Работодателя, основанных на нормах морали, открытости, уважительном отношении к работе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.8 Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их служебного поведения.

2 Основные принципы и правила служебного поведения работников

2.1 Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с их нахождением на работе у Работодателя.

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

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

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Работодателя;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

е) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

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

и) 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;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или Работодателя;

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

м) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

н) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в

отношении деятельности Работодателя, его руководителя, если это не входит в их должностные обязанности;

о) совершенствовать технологии предоставления и разъяснения информации путем расширения способов и форм ее получения разными пользователями и группами пользователей, обеспечивая при этом возможность выбора удобного формата, доступность, простоту, понятность и визуализацию предоставленной информации;

п) формировать и развивать действенные механизмы оперативного реагирования на обращения граждан Российской Федерации, общественных объединений и предпринимательского сообщества по существу поставленных в обращениях вопросов;

р) совершенствовать формы, методы и способы работы со средствами массовой информации, социальными сетями и форумами в сети "Интернет";

с) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3 Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты Работодателя.

2.4 Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.5 Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.6 Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При приеме на работу и исполнении должностных обязанностей работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

2.7 Работник обязан уведомлять представителя Работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие уполномоченные государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника.

2.8 Работник не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с его должностным положением или исполнением им служебных (должностных) обязанностей.

2.9 Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих у Работодателя норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.10 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.

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

2.12 Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

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

22. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, 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.

3 Ответственность за нарушение положений Кодекса

3.1 Нарушение положений Кодекса работниками Работодателя подлежит моральному осуждению на заседании комиссии Работодателя по соблюдению требований к служебному (должностному) поведению работников Работодателя, созданных для выполнения задач и урегулированию конфликта интересов.

3.2 Соблюдение положений Кодекса работниками Работодателя учитывается при проведении аттестации в целях определения соответствия замещаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.