

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Куртамышский Центр культуры»

ПРИКАЗ

от 08.08.2022г. № 40

г. Куртамыш

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников
Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры».

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры».
2. Настоящий приказ разместить на официальном сайте Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры».
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор МБУК «КЦК»



Балашова Н.П.

Балашова Н.П.

Кодекс этики и служебного поведения работников

Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры».

Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры» (далее – работники) независимо от замещаемой должности.
2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников организации для добросовестного выполнения ими своих трудовых (должностных) обязанностей, обеспечения единой нравственно- нормативной основы поведения работников, формирование нетерпимого отношения к коррупции.
3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.
4. Ознакомление работников с Кодексом производится при приёме на работу в порядке, предусмотренном частью 3 статьи Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый работник должен соблюдать положения Кодекса.
5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и соблюдения трудовой дисциплины.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников

6. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения работников в связи с осуществлением ими трудовой деятельности в организации.
7. Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- 1) исполнять свои трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, не допускать нарушения действующего законодательства, в том числе исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- 2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации и его работников;
- 3) обеспечивать эффективную работу организации;
- 4) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности организации;
- 5) исключать действия, вызванные влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими трудовых (должностных) обязанностей;
- 6) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их трудовую деятельность решений политических партий, и иных общественных объединений;
- 7) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- 8) проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;
- 9) 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;
- 10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками трудовых (должностных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету организации;
- 11) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организаций, иных государственных органов, их руководителей, если это не входит в трудовые (должностные) обязанности работника;
- 12) воздерживаться от какой-либо формы представления недостоверной, необъективной информации о деятельности организации;
- 13) соблюдать установленные в организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- 14) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организаций, а также оказывать им содействие в получении достоверной информации о деятельности организации в установленном порядке;
- 15) постоянно стремиться к обеспечению наиболее эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;
- 16) принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальной информации, которая стала известна им в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность;
- 17) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по её профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- 18) проявлять при исполнении трудовых (должностных) обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки, либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);
- 19) постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и навыки.

8. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- 1) уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- 2) не получать в связи с исполнением ими трудовых (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);
- 3) 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.

9. Работник, наделённый 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.

10. Работник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

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

11. Руководитель Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры» обязан предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с законодательством Российской Федерации*

12. Сделки, в которых имеется заинтересованность руководителя Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры» совершаются с соблюдением норм, установленных статьей 22 Федерального закона от 14 ноября 2002 года 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»**

13. Действия, в том числе сделки, в совершении которых имеется заинтересованность руководителя (заместителя руководителя) Муниципального бюджетного учреждения культуры «Куртамышский Центр культуры» совершаются с соблюдением норм, установленных статьей 22 ФЗ от 12 января 1996 года 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»***

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

14. Работникам необходимо руководствоваться конституционными положениями о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. И каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной личной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени

15. В служебном поведении работник воздерживается от:

- 1) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

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

17. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к организации, соответствовать общепринятому деловому стилю. Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

* Указанные положения включаются в Кодекс этики и служебного поведения работников государственных и муниципальных учреждений.

** Указанные положения включаются в Кодекс этики и служебного поведения работников государственных и муниципальных унитарных предприятий.

*** Указанные положения включаются в Кодекс этики и служебного поведения работников государственных и муниципальных учреждений.