

Муниципальное казенное учреждение культуры Куртамышского района
«Культурный центр «Юность»

ПРИКАЗ

«23» апреля 2018 г. № 15
г. Куртамыш

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения
работников МКУК «КЦ «Юность»**

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

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников МКУК «КЦ «Юность» (далее - Кодекс) согласно приложению № 1 к данному приказу.
2. Платоновой Екатерине Викторовне, редактору по репертуару, разместить настоящий приказ на официальном сайте МКУК «КЦ «Юность» в течение 3-х рабочих дней после его издания.
3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его утверждения.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУК «КЦ «Юность»



Л.С. Подгорбунских

Кодекс этики и служебного поведения работников МКУК «КЦ «Юность»

Кодекс этики и служебного поведения работников МКУК «КЦ «Юность» (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 правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники МКУК «КЦ «Юность» (далее-работники) независимо от замещаемой ими должности.

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.

1.2. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.3. Ознакомление работников с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном частью 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации. Каждый работник должен соблюдать положения Кодекса.

1.4. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и соблюдения трудовой дисциплины.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения работников в связи с осуществлением ими трудовой деятельности в организации.

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

2.2.1. 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;

2.2.2. Исходя из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации и работников;

2.2.3. Обеспечивать эффективную работу организации;

2.2.4. Осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности организации;

2.2.5. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими трудовых (должностных) обязанностей;

- 2.2.6. Соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их трудовую деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- 2.2.7. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- 2.2.8. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 2.2.9. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- 2.2.10. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых (должностных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету организации;
- 2.2.11. Воздержаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации, иных государственных органов, их руководителей, если это не входит в трудовые (должностные) обязанности работника;
- 2.2.12. Воздержаться от какой-либо формы предоставления недостоверной, необъективной, искаженной информации о деятельности организации.
- 2.3. Руководитель организации призван:
- 2.3.1. Принимать меры по предупреждению коррупции;
- 2.3.2. Не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций;
- 2.3.3. Принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.
- 2.4. Руководитель МКУК «КЦ «Юность» 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.
- 2.5. Сделки, в совершении которых имеется заинтересованность руководителя МКУК «КЦ «Юность», совершаются с соблюдением норм, установленных статьей 22 Федерального закона от 14 ноября 2002 года №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
- 2.6. Действия, в том числе сделки, в совершении которых имеется заинтересованность руководителя МКУК «КЦ «Юность» совершаются с соблюдением норм, установленных статьей 27 Федерального закона от 12 января 1996 года №7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

3. Этические правила служебного поведения работников МКУК «КЦ «Юность»

- 3.1. Работникам необходимо руководствоваться конституционными положениями 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 воздерживается от :
- 1) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, языка, гражданства, имущественного или семейного положения, политического предпочтения;
 - 2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, некорректности замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;
 - 3) соблюдать установленные в организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
 - 4) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации

по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации о деятельности организации в установленном порядке;

5) постоянно стремиться к обеспечению наиболее эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

6) принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна им в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность;

7) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

8) 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)

9) постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и навыки.

3.3. 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 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.

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

3.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам не имеет права использовать угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3.6. Работники призваны способствовать своим служебным поведением 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.

3.7. Внешний вид работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей в зависимости от условий труда и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к организации, соответствовать общепринятому деловому стилю.

Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.