

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ «КАРАСУНСКИЙ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР**

Красная ул., д. 27/1, ст. Старокорсунская, г. Краснодар, 350908

П Р И К А З

09.01.2024

№ 47-П

г. Краснодар

**Об утверждении Кодекса этики
и служебного поведения работников**

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», мерами по предупреждению коррупции в организациях, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.09.2019, а также в целях совершенствования работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Центр культурного развития «Карасунский» муниципального образования город Краснодар (далее – МБУК «ЦКР «Карасунский»), п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников МБУК «ЦКР «Карасунский» (Приложение).

2. Начальнику отдела кадров Дусалимовой Зое Геннадьевне, в должностные обязанности которого включена работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений:

2.1. Обеспечить размещение Кодекса этики и служебного поведения работников на официальном сайте МБУК «ЦКР «Карасунский».

2.2. Довести настоящий приказ до сведения работников МБУК «ЦКР «Карасунский» под подпись.

2.3. Организовать ознакомление под подпись с Кодексом этики и служебного поведения работников МБУК «ЦКР «Карасунский» вновь принимаемых работников.

3. Считать утратившим силу приказ от 09.01.2023 № 61-П «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Кононенко Людмилу Ивановну.

Директор



П.А.Попов

С приказом ознакомлен:
Заместитель директора
Начальник отдела кадров



Л.И.Кононенко
З.Г.Дусалимова

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу директора муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Центр культурного развития
«Карасунский» муниципального
образования город Краснодар
от 09.01.2024 № 47-П

**Кодекс этики и служебного поведения работников
муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культурного
развития «Карасунский» муниципального образования
город Краснодар**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культурного развития «Карасунский» муниципального образования город Краснодар (далее – Организация) разработан в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Мерами по предупреждению коррупции в организациях, разработанными Минтрудом России.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники организации независимо от замещаемой ими должности.

1.3. Гражданин при приеме на работу в Организацию обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин или контрагент вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целями Кодекса являются установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, доверия физических и юридических лиц к Организации и обеспечение единых норм поведения работников.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали, профессиональной чести и этикета работников, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса являются одними из критериев оценки качества их деятельности и профессионального поведения.

2. Общие принципы и правила поведения работников организации

2.1. Работники, сознавая ответственность перед обществом и гражданами, призваны:

2.1.1. Исполнять трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Организации;

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

2.1.3. Следовать лучшим практикам корпоративного управления;

2.1.4. При исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

2.1.5. Осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

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

2.1.7. Следовать принципу добросовестной конкуренции;

2.1.8. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

2.1.9. Проявлять корректность и внимательность по отношению к клиентам и контрагентам организации;

2.1.10. 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;

2.1.11. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Организации;

2.1.12. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами организации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

2.1.13. Соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2.1.14. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности организации, если это не входит в должностные обязанности работников;

2.1.15. Соблюдать установленные в организации правила предоставления информации ограниченного доступа;

2.1.16. Уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

2.1.17. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

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

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

При назначении на должность 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.

2.4. Работники обязаны уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

2.5. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.6. Продвижение работников организации на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

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

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

2.8.1. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2.8.2. Принимать меры по предупреждению коррупции;

2.8.3. Не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.9. 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.

2.10. 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.

2.11. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязаны в отношениях с подчиненными ему работниками проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений.

2.12. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязаны устанавливать справедливую, равномерную трудовую нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.13. В организации действует запрет на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу.

Под родственниками в настоящем Кодексе понимаются: супруга, супруг, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сёстры, дедушка, бабушка, внуки.

2.14. Внешний вид работников организации при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3. Общие правила профессиональной этики

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники организации должны воздерживаться от:

3.1.1. Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3.1.2. Любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

3.1.3. Поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками трудовых обязанностей;

3.1.4. Грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных и незаслуженных обвинений;

3.1.5. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.1.6. Принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного непрофессионального общения с клиентами и контрагентами организации.

3.1.7. Употребления напитков, содержащих алкоголь, во время исполнения служебных обязанностей.

3.1.8. Организации в служебных помещениях банкетных мероприятий (свадеб, юбилеев и т.п.) и участия в них.

3.1.9. Использования наркотических, наркосодержащих и психотропных веществ и препаратов, за исключением случаев официального медицинского назначения.

3.2. В ходе профессиональной деятельности работник Организации не допускает получения личной материальной или иной выгоды за счет получателей услуг учреждения культуры или образования (посетителей, зрителей, пользователей, учащихся и их родителей и др.), а также иных граждан.

3.3. Работник Организации общается с коллегами на основе профессиональных интересов и убеждений, в отношении к профессии и обществу придерживается следующих правил:

3.3.1. Участвует в формировании корпоративной культуры и следует ей в целях эффективной совместной работы и взаимопомощи.

3.3.2. Соблюдает принцип конфиденциальности личной информации коллег и граждан.

3.3.4. Не совершает действия, которые прямо или косвенно могут нанести ущерб интересам Организации и деловой репутации коллег.

3.3.5. Соблюдает установленные законом меры по предотвращению насилия, распространения расовой и религиозной ненависти, национальной, политической и другой дискриминации.

3.4. Способствует позитивному межкультурному диалогу этнических, языковых и культурных групп, не отдавая предпочтений политическим, религиозным и другим организациям, представленным в обществе.

3.5. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или организации.

4.2. Соблюдение работниками организации положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.