

## **КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики Кировградского муниципального округа»  
(МКУ УКиМП Кировградского МО)

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики Кировградского муниципального округа, (далее - Кодекс), устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики Кировградского муниципального округа» (далее - Учреждение, Работники), определяет основополагающие принципы взаимоотношений между Работниками и Учреждением, правоохранительными и другими органами государственной власти, профилактику коррупционных и иных правоотношений.

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

Настоящий Кодекс разработан с учетом требований законодательных актов Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих учреждениях».

Целью принятия настоящего Кодекса является формирование этической культуры и системы ценностей, снижение коррупционных рисков.

### **2. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ**

Работники Учреждения руководствуются в своей деятельности следующими этическими принципами:

#### **1) Профессионализм:**

профессиональные стандарты, принятые в Учреждении, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровню образования и опыту Работников.

#### **2) Добросовестность:**

Работники Учреждения не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам Учреждения.

#### **3) Репутация:**

управленческие решения и действия Работников должны соответствовать целей поддержания положительной деловой репутации Учреждения. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб Учреждению, его Работникам.

#### **4) Открытость и прозрачность:**

Деятельность Работников строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные и полные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации.

#### **5) Конфиденциальность:**

Работники 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 Учреждению, его Работникам.

#### **6) Эффективность и конструктивность:**

Работники Учреждения планируют и действуют совместно для достижения поставленных целей. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких результатов работы, повышение финансово-экономического, кадрового, технического потенциалов.

#### **7) Уважение:**

в Учреждении строго соблюдаются принципы уважительного отношения между Работниками, а также с контрагентами и иными официальными представителями. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

#### **8) Ответственность:**

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

#### **Приоритетными ценностями Учреждения являются:**

- **Законность:**

Работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними распорядительными документами Учреждения.

- **Эффективность:**

Учреждение на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность и рентабельность деятельности от распоряжения государственным имуществом и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких результатов работы, повышение финансово-экономического, кадрового, технического потенциалов.

- **Социальная ответственность и кадровый потенциал:**

Учреждение создает комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности Работников путем улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации, а также дополнительных социальных гарантий.

- **Надежность:**

выстраивая деловые отношения, Учреждение стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих государственным интересам.

- **Нравственность:**

Учреждение осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости. Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам Учреждения и государства.

### 3. ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

#### Работников, направленные на предупреждение коррупции:

- Соблюдать антикоррупционную политику, локальные нормативные акты Учреждения по вопросам противодействия коррупции;
- не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- не допускать совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;
- соблюдать конфиденциальность информации, которая стала известна руководителю или Работнику Учреждения при осуществлении трудовой деятельности;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- не делать представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от решений и действий Работника Учреждения предложений, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника организации.
- своевременно информировать руководителей Учреждения о возникновении новых/реализации существующих коррупционных рисков;
- не использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество организации, а также передавать их другим лицам;
- если Работник Учреждения является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.
- Работник Учреждения не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, учреждением, предприятием или физическими лицами в случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить лицам,

рассматривающим данное дело.

- К сотрудникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, дополнительно могут быть установлены следующие требования:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, иные меры по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и устранению причин и условий, способствующих проявлениям коррупции;

- принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему Работники Учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

### 3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ за нарушение Положений настоящего Кодекса

3.1. Основы и принципы деятельности Учреждения по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и Антикоррупционной политикой Учреждения.

3.2. Нарушение положений Кодекса может повлечь за собой применение мер юридической ответственности, предусмотренной действующим законодательством Российской Федерации.