



**УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ
МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПРИКАЗ**

31.05.2021 г.

№ 25-д

Об утверждении
Кодекса этики и служебного поведения

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях профилактики коррупционных проявлений,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников Управления культуры Администрации Миасского городского округа (Приложение № 1 к настоящему приказу).

2. Ведущему специалисту Новиковой Л.В. ознакомить работников Управления культуры Администрации Миасского городского округа и руководителей подведомственных учреждений Управления культуры Администрации Миасского городского округа с настоящим приказом под подпись.

3. Ведущему специалисту Мартенс Ж.Ю. разместить Кодекс этики и служебного поведения работников Управления культуры Администрации Миасского городского округа на официальном сайте Управления культуры Администрации Миасского городского округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления культуры

Михеев Д.Е. (Свердлов В.А.) 15.06.21.

С приказом ознакомлены:

| | | | | | |
|--|-------------------|--|------------------|--|------------------|
| | /Подоскина Л.Ф./ | | /Севрюков С.Н./ | | /Пигалова О.И./ |
| | /Левикина М.П./ | | /Тергалова Ю.С./ | | /Фильшина Т.С./ |
| | /Новикова Л.В./ | | /Бурова Е.В./ | | /Соловьев А.Ю./ |
| | /Мартенс Ж.Ю./ | | /Старцева А.Е./ | | /Юлдыбаева Е.С./ |
| | /Архипова А.А./ | | /Кисленко Д.А./ | | /Касьянова Р.З./ |
| | /Крапивенко Н.О./ | | | | |



23.08.2021
Закрывается М.Е.

Приложение № 1
к приказу Управления культуры
Администрации Миасского городского округа
№ 25-15 от 21.08.2021



КОДЕКС этики и служебного поведения работников Управления культуры Администрации Миасского городского округа

Кодекс этики и служебного поведения работников Управления культуры Администрации Миасского городского округа (далее – Кодекс) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов и правил поведения, которыми должны руководствоваться все работники Управления культуры Администрации Миасского городского округа, руководители подведомственных учреждений Управления культуры Администрации Миасского городского округа (далее – работники) независимо от замещаемых ими должностей.

2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей трудовой деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.

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

4. Кодекс доводится до сведения всех работников под подпись, в том числе при приеме на работу (до подписания трудового договора).

5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их трудовой деятельности.

II. Общие принципы и правила поведения работников

6. Деятельность Управления культуры Администрации Миасского городского округа (далее – Управление культуры), а также его работников основывается на следующих принципах:

- 1) законность;
- 2) профессионализм;
- 3) независимость;
- 4) добросовестность;
- 5) конфиденциальность;
- 6) справедливость;
- 7) информационная открытость.

7. Работники должны соблюдать следующие общие правила поведения:

1) признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Управления культуры;

2) трудовые (должностные) обязанности работников исполняются добросовестно и профессионально в целях обеспечения эффективной работы Управления культуры;

3) деятельность работника осуществляется в пределах предмета и целей деятельности Управления культуры, а также полномочий, закрепленных в должностной инструкции;

4) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник должен:

- быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им должностных обязанностей, в том числе связанное с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Управления культуры;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на его деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- 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;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Управления культуры, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

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

- 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).

5) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник не должен:

- оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;

- использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера.

8. В целях противодействия коррупции работник обязан:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг материального характера, платы за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых (должностных) обязанностей возникновения ситуаций личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

9. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Управлении культуры норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность.

10. Работник, наделенный 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;

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у подчиненного ему работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

III. Этические правила поведения работников

11. Работнику необходимо исходить из конституционных положений 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.

12. Работник воздерживается от:

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

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

13. Работники призваны способствовать своим 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.

14. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Управлению культуры, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

15. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

16. Соблюдение положений Кодекса учитывается при выдвижении работника на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

V. Заключительные положения

17. Принимая Кодекс, Управление культуры подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

18. Настоящий Кодекс, вступает в силу с момента утверждения.

19. Изменения и дополнения вносятся в настоящий Кодекс по мере необходимости и подлежат утверждению начальником Управления культуры.