

Кодекс
этики и служебного поведения работников Муниципального
бюджетного учреждения «Зелёный город»

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения¹ работников Муниципального бюджетного учреждения «Зелёный город»² разработан в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 г.

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

3. Каждый гражданин, поступающий на работу в МБУ, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника МБУ поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета

¹ Далее - Кодекс.

² Далее - МБУ, Учреждение.

работников, доверия граждан к МБУ и обеспечение единых норм поведения работников.

6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками МБУ своих должностных обязанностей.

7. Кодекс:

а) служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

б) ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

в) способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

8. Действие Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками МБУ и находящимися с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

9. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

10. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников МБУ.

II. Основные принципы и правила поведения работников

11. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

12. Все работники обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;

- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы МБУ по выполнению муниципального задания;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как МБУ, так и работника;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий МБУ;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам работников влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

з) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

к) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

л) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности МБУ, его руководства, если это не входит в должностные обязанности работника;

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

н) соблюдать установленные в МБУ правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

о) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

п) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам Учреждения;

т) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

14. Работники организации обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

15. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

16. 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.

17. Продвижение работников МБУ на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

18. В МБУ действует запрет на работу в Учреждении близких родственников на условии их прямой подчиненности друг другу.

19. Работники, занимающие руководящие должности в МБУ, обязаны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

д) в отношениях с подчинёнными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

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

III. Рекомендательные этические правила поведения работников

21. В служебном поведении работника МБУ недопустимы:

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

б) 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;

в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

д) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

е) принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с клиентами и контрагентами Учреждения.

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

23. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

24. В служебном поведении 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.

25. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан муниципальными учреждениями, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность

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

27. Неэтичный поступок работника, в том числе совершённый в нерабочее время, в случае если он влечёт причинение вреда его репутации, авторитету МБУ в целом, нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению.

28. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечёт применение к работнику мер ответственности, предусмотренных административным, гражданским и уголовным законодательством.

29. Соблюдение работниками МБУ положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.