

Утверждаю
Директор МБУ «Инзенская ярмарка»
Р.Ю.Лазарев
«26» сентября 2024 года



Муниципальное бюджетное учреждение «Инзенская ярмарка»

КОДЕКС

Этики поведения работников МБУ «Инзенская ярмарка» на 2024-2027 гг.

1. Общие положения

- 1.1. Кодекс работников МБУ «Инзенская ярмарка» (далее- Кодекс) основан на нормах поведения работников , изложенных в Федеральном законе от 25.12.2008 г № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников МБУ «Инзенская ярмарка» (далее- работники).
- 1.3. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм, правил поведения работников для добросовестного и эффективного исполнения должностных обязанностей, исключения злоупотреблений и коррупции на работе.
- 1.4. Кодекс определяет:
 - а) этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники;
 - б) основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать работники, независимо от занимаемой должности;
 - в) правила поведения работников при осуществлении профессиональной деятельности;
 - г) порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение этических норм и требований.

2. Основные этические принципы поведения работников

- 2.1. Принцип служения общественным интересам.

Работник должен обеспечивать соблюдение и защиту прав, свобод и законных интересов граждан, не допускать действий, сопряженных с нарушением прав и свобод человека и гражданина.

Работник не должен использовать свое влияние и власть в интересах какой-либо одной из социальных групп и ее ближайшего окружения за счет интересов других социальных групп. Действия работника не могут быть направлены против социально незащищенных групп населения.
- 2.2. Принцип законности. Недопустимо нарушать законы, исходя из политической, экономической целесообразности, а также по любым другим мотивам. Принцип законности своей деятельности, своего служебного и неслужебного поведения должен быть нравственной нормой работника.

Работник обязан строго соблюдать нормы законов и активно противодействовать их нарушению со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

- 2.3. Принцип лояльности. Работник обязан соблюдать принцип лояльности – осознанно, добровольно соблюдать установленный внутренний распорядок; уважать и корректно относиться ко всем общественным институтам; поддерживать имидж предприятия, постоянно содействовать укреплению их авторитета.
- 2.4. Принцип уважения личности. Работник должен уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально- правового равенства. Работник не должен допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным или политическим основаниям и руководствоваться исключительно профессиональными критериями.
- 2.5. Соблюдение общих нравственных принципов.
При исполнении служебных обязанностей работник должен придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимым в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свою работу. Основанием для его выводов может быть исключительно проверенная и объективная информация.
Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работника является стремление к постоянному совершенствованию, к росту своих профессиональных навыков, своей квалификации, к получению новых знаний.
При исполнении служебных обязанностей работник должен соблюдать правила делового и профессионального этикета.

3. Этика взаимоотношений с коллегами и подчиненными

- 3.1. Работники должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений, созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе. Их конструктивное сотрудничество друг с другом является основой эффективной деятельности учреждения.
- 3.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен точно определять задачи и объем служебных полномочий подчиненных в соответствии с занимаемыми ими должностями, не отдавать подчиненным явно невыполнимых распоряжений и не требовать от них исполнения поручений, выходящих за рамки их должностных обязанностей.
- 3.3. Работник, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.
- 3.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности и внимательности к людям, должен способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

4. Этика взаимоотношений с общественностью

- 4.1. Для информирования общественности о своей деятельности работники осуществляют связь с общественными объединениями, со средствами массовой информации и с гражданами в установленном порядке.
- 4.2. Работник не должен: наносить ущерб репутации должностных лиц и граждан: рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты; пренебрежительно отзываться о работе коллег по служебной деятельности, использовать в личных целях преимущества своего служебного положения.
- 4.3. Работник должен воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности органов местного самоуправления, их руководителей, если это не входит в его служебные обязанности.
- 4.4. Работник не должен допускать проявления бюрократизма и волокиты при рассмотрении обращений, в установленные сроки принимать по ним необходимые меры.

5. Этика взаимоотношений с представителями проверяемых организаций

- 5.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник не должен допускать нарушений законных прав и интересов проверяемых организаций и обязан строго руководствоваться нормами законодательства, своим должностным регламентом, установленными правилами и методическими рекомендациями.
- 5.2. Работник обязан быть независимым от проверяемых и других заинтересованных организаций и должностных лиц. Ничто не должно влиять на независимость работника, в том числе: внешнее давление или влияние на работника; его предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы; предшествующая проверке работа в проверяемой организации.
- 5.3. Работник, заботясь о своей независимости, должен избегать любых конфликтов интересов и исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (подарки, вознаграждения) и иных интересов, которые могут оказать влияние на их независимость и честность.
- 5.4. Работнику не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на способность действовать независимо.
- 5.5. Работник не вправе использовать свой официальный статус, а также конфиденциальную служебную информацию в личных целях либо в интересах третьей стороны.

6. Этические конфликты

- 6.1. Работник, в ходе выполнения своих должностных обязанностей, может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными: просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа; неправомерным давлением со стороны

руководства; отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его служебную деятельность.

Во всех этих и других подобных ситуациях работник должен вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ульяновской области, своим должностным регламентом, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

- 6.2. В случае если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо обсудить проблему конфликта с непосредственным начальником. Если участие непосредственного начальника не приводит к решению проблемы и работник решает обратиться к руководству более высокого уровня, то непосредственный начальник должен быть уведомлен об этом. Если предшествующие шаги не привели к желаемому результату, то необходимо обратиться в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работника и урегулированию конфликта интересов.
- 6.3. Руководители обязаны принять необходимые меры по установлению в своих организациях системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных этических конфликтов.

7. Коррупционно опасное поведение

- 7.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для работника ограничений, признаются коррупционно опасными.
- 7.2. Коррупционно опасной в служебном поведении работника является любая ситуация, содержащая конфликт интересов. Антикоррупционное поведение – предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций – является обязанностью работника.

8. Ответственность работников, наделенных организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам.

- 8.1. Работник, наделенный организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.
- 8.2. Работник, наделенный организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения подчиненных сотрудниками: привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям; создавать условия их недопущения и преодоления; инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией); инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией); одобрять антикоррупционное поведение работников; своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости; проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, коррупционно- опасного поведения.

9. Ответственность за нарушение Кодекса

- 9.1. Работник обязан соблюдать принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.
- 9.2. Работник должен понимать, что явное и систематическое нарушение норм настоящего Кодекса несовместимо с дальнейшей трудовой деятельностью.
За нарушение принципов и правил, установленных Кодексом, работник несет моральную ответственность перед обществом, служебным коллективом.
Наряду с моральной ответственностью работник, допустивший нарушение этических норм и принципов и совершивший в связи с этим дисциплинарный проступок, несет дисциплинарную ответственность.