

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕН

Приказом от 11.06.2021 № 12

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
муниципального автономного учреждения культуры
«Городской парк отдыха г. Хабаровска»

1. Общие положения

Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного учреждения «Городской парк отдыха г. Хабаровска» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с федеральными законами от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Сфера действия Кодекса

Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников муниципального автономного учреждения «Городской парк отдыха г. Хабаровска» (далее – Учреждение)

3. Цель Кодекса

3.1. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм, принципов служебного поведения работников Учреждения для добросовестного и эффективного исполнения должностных обязанностей, исключения злоупотреблений и коррупции при осуществлении трудовой деятельности.

3.2. Кодекс определяет:

- а) основные принципы служебной этики, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники Учреждения;
- б) этику взаимоотношений с руководством, общественностью, коллегами и подчиненными;
- в) рекомендации по поведению работников Учреждения в ситуации этической неопределенности, при признаках возможного конфликта интересов, в коррупционно-опасных ситуациях.

4. Основные принципы служебной этики

4.1. Принцип законности

Недопустимо нарушать законодательство, исходя из политической, экономической целесообразности, а также по любым другим мотивам. Принцип законности своей деятельности, своего служебного и внеслужебного поведения должен быть нравственной нормой работника учреждения.

Работник Учреждения обязан строго соблюдать нормы законов и

противодействовать их нарушению со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

4.2. Принцип служения общественным интересам

Работник учреждения не должен использовать свое влияние в интересах какой-либо одной из социальных групп и ее ближайшего окружения за счет интересов других социальных групп.

Конфликт между интересами различных социальных групп работник Учреждения должен рассматривать с точки зрения законных прав, социально-политической и экономической целесообразности, общественных представлений о справедливости, общепринятых моральных ценностей.

4.3. Принцип лояльности

Работник учреждения обязан соблюдать принцип лояльности - осознанно, добровольно соблюдать установленный порядок трудовой деятельности; уважать и корректно относиться ко всем государственным и общественным институтам; поддерживать имидж Учреждения, постоянно содействовать его укреплению.

Работник учреждения обязан вести дискуссию в корректной форме, не подрывающей авторитет учреждения.

4.4. Принцип уважения личности

Работник Учреждения должен уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путем необоснованного предоставления другим преимуществ, способствовать сохранению социально-правового равенства.

Работник учреждения должен проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий.

Работник учреждения не должен допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям.

При исполнении своих трудовых обязанностей следует избегать демонстрации религиозной и политической символики, учитывая, что это может оскорбить чувства граждан иных вероисповеданий и убеждений.

4.5. Соблюдение общих нравственных принципов

Работник учреждения в своей трудовой деятельности должен руководствоваться нравственными нормами, основанными на принципах гуманизма, социальной справедливости, правах человека.

Честность и бескорыстность - обязательные правила нравственного поведения работника Учреждения, неперемные условия его трудовой деятельности.

При осуществлении трудовой деятельности работник Учреждения обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимым в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свои должностные обязанности. Основанием для его выводов

может быть исключительно проверенная и объективная информация, не противоречащая действующему законодательству.

Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работника учреждения является стремление к постоянному совершенствованию, к росту своих профессиональных навыков, своей квалификации, к получению новых знаний.

При осуществлении трудовой деятельности работник Учреждения должен соблюдать правила делового и профессионального этикета, в том числе придерживаться делового стиля в одежде.

5. Этика взаимоотношений с коллегами и подчиненными

5.1. Работники учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых и товарищеских взаимоотношений. Их конструктивное сотрудничество друг с другом является основой эффективной деятельности Учреждения.

5.2. Работник Учреждения, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

5.3. Работник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, быть примером доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6. Этика взаимоотношений с общественностью

6.1. Для информирования общественности о своей деятельности работники Учреждения осуществляют связь с общественными объединениями, со средствами массовой информации и с гражданами в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами.

6.2. Работник учреждения не должен:

- наносить ущерб репутации Учреждения; рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты; пренебрежительно отзываться о работе коллег по трудовой деятельности;

7. Этические конфликты. Конфликт интересов в Учреждении и его предупреждение

7.1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами служебной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе трудовой деятельности.

7.2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник Учреждения не может определить степень соответствия своего поведения основным принципам служебной этики.

7.3. Работник Учреждения в ходе выполнения своих должностных

обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта, вызванного:

- 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 трудовую деятельность.

Работник учреждения не должен допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или репутации Учреждения. В случае возникновения конфликта работник Учреждения должен вести себя выдержанно и достойно, действовать строго в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края, муниципальными правовыми актами, локальными актами Учреждения, должностной инструкцией, а также этическими принципами, установленными настоящим Кодексом.

7.4. В случае если работнику Учреждения не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо:

- а) обсудить конфликт с непосредственным руководителем;
- б) если участие непосредственного руководителя не приводит к урегулированию конфликта и работник Учреждения решает обратиться к руководству более высокого уровня, то непосредственный руководитель должен быть уведомлен об этом.

7.5. Этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которая может причинить моральный вред репутации работника Учреждения.

7.6. Личной корыстной заинтересованностью работника Учреждения признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан родственными, трудовыми и иными отношениями.

7.7. Обязанность работника Учреждения уведомлять в письменной форме непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения требует от него самостоятельности в оценке условий и действий, которые потенциально могут повлиять на объективность его служебной деятельности.

К признакам, совокупность которых дает возможность констатировать наличие конфликта, можно отнести:

- наличие личной заинтересованности у работника Учреждения в реализации тех действий, которые могут стать основой для конфликта интересов;
- наличие или возможность возникновения противоречий между этой личной заинтересованностью и законными интересами других участников общественных отношений (граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта).

7.8. Работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

7.9. Представитель работодателя, если ему стало известно о возникновении у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

В качестве дополнительных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов непосредственному руководителю рекомендуется:

- а) ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации;
- б) усиление контроля выполнения работником Учреждения обязанностей, в ходе которых возникает конфликт интересов;
- в) установление коллегиального порядка принятия решения по вопросам, с которыми связан конфликт интересов.

7.10. В процессе урегулирования конфликта интересов нормы служебной этики предписывают работнику Учреждения:

- прекратить компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- принимать меры по предотвращению негативных последствий конфликта интересов.

8. Коррупционно-опасное поведение

8.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных законодательством о противодействии коррупции, признаются коррупционно-опасными.

8.2. Коррупционно-опасной является любая ситуация в трудовой поведении работника учреждения, содержащая конфликт интересов. Антикоррупционное поведение - предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций - является обязанностью работника учреждения.

8.3. В ходе своей трудовой деятельности работник Учреждения не может давать никаких личных обещаний, которые противоречат исполнению его должностных обязанностей.

Работник учреждения должен воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание взятки или как предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

8.4. Работник Учреждения не вправе получать не предусмотренные законодательством Российской Федерации подарки от физических (юридических) лиц в связи с его трудовой деятельностью.

8.5. Работник Учреждения обязан осуждать коррупцию в любых ее

проявлениях.

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

9.1. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, несет ответственность за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

9.2. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные работники не допускали коррупционно-опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно-опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно-опасного поведения.

10. Ответственность за нарушение Кодекса

10.1. Работник учреждения обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

10.2. Анализ и оценка соблюдения этических норм, принципов служебного поведения являются обязательными при проведении аттестации, поощрении, переводе работника Учреждения на иную должность, подготовке характеристики.