УТВЕРЖДЕН
приказом от 28 июня 2022г. № 77

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр» Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края

I. Общие положения Кодекса

1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр» Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края (далее - Кодекс) основан на положениях:

- Конституции РФ;
- Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально-культурный центр» Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края (далее - работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК) независимо от занимаемой должности.

3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК, обязан знакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

4. Каждый работник МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работниками МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета, доверия граждан к МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК.

6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК их должностных обязанностей.

7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере предоставления муниципальных услуг, уважительного отношения к работникам МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности, их самоконтроля.

8. Знание и соблюдение работниками МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК

1. Основные принципы служебного поведения работников МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с предоставлением ими муниципальных услуг

2. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

б) осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом учреждения;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

е) уведомлять директора учреждения обо всех случаях обращения к работнику МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

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

и) 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;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;

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

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

н) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его директора, если это не входит в должностные обязанности работника МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК;

о) соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации;

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

р) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, обычаями делового оборота;

с) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективно распоряжаться ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

3. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

4. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК в своей деятельности не должны допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

5. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работник МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК обязан заявить директору учреждения о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

7. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК обязаны уведомлять директора учреждения, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

8. Работникам МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные работниками МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, признаются собственностью учреждения.

9. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК могут обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК обязаны принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или (и) которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

11. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

12. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

13. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные не допускали коррупционно-

опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

14. Работники МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли меры по недопущению таких действий или бездействия.

III. Этические правила служебного поведения работников МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК

1. В служебном поведении работникам МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК 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.

2. В служебном поведении работник МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК воздерживается от:

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

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

г) от курения в рабочее время.

3. Работник МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК призван способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работник МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК должен быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4. Внешний вид работника МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение Кодекса

Нарушение работником МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК положений Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК мер юридической ответственности.

УТВЕРЖДЕНО
приказом от 28 июня 2022г. № 77

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Социально-культурный центр» Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Ставропольского края от 05 апреля 2009 г. № 25-кз «О противодействии коррупции в Ставропольском крае», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациямимер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК (далее - учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью работника учреждения понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ), и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;

- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

3.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Руководителем учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в соответствии с установленной формой (приложение 1) и их регистрацией в журнале (приложение 2).

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по противодействию коррупции в МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК, утвержденной приказом директора.

3.5. Комиссия не позднее семи рабочих дней должна выдать работникам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

3.6. При совпадении члена комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается директора, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

3.7. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.8. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.9. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.10. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

По договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.12. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения, без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицу, указанному в п. 3.3 настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

УТВЕРЖДЕНА
приказом от 28 июня 2022г. № 77

ФОРМА

Директору МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК
_____
(Ф.И.О.)
от_____
(Ф.И.О.)
_____
(наименование должности с указанием структурного подразделения, телефон)

У В Е Д О М Л Е Н И Е
о возникновении личной заинтересованности,
которая приводит или может привести к конфликту интересов
работников МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 25.12.2008 № 273 «О противодействии коррупции» сообщаю, что:
1. _____
(описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)
_____
_____
_____
2. _____
(описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)
_____
_____
_____
3. _____
(предложения по урегулированию конфликта интересов)
_____
_____
_____
"__" _____ 20___ г. _____
(подпись, фамилия и инициалы)

ФОРМА УТВЕРЖДЕНА
приказом от 28 июня 2022г. № 77

ЖУРНАЛ
регистрации уведомлений о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов работников МБУК «Социально-культурный центр» АМО СК

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата и время учета уведомления	Фамилия, имя, отчество, должность, контактный телефон сотрудника, подавшего уведомление	Краткое содержание уведомления	Фамилия, инициалы лица, принявшего уведомление	Сведения о принятом решении	Примечание