

**Муниципальное казенное учреждение
«Централизованная бухгалтерия учреждений культуры
муниципального образования Гулькевичский район»**

ПРИКАЗ

от 15 декабря 2017г.

№ 38

г.Гулькевичи

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников
Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия учреждений культуры
муниципального образования Гулькевичский район»**

В целях обеспечения добросовестного и эффективного исполнения работниками Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры муниципального образования Гулькевичский район» (далее – МКУ «ЦБ УК») должностных обязанностей, установления этических норм и правил служебного поведения, повышения качества оказываемых услуг, руководствуясь Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры муниципального образования Гулькевичский район» (далее -Кодекс) (прилагается).

2. Ведущему специалисту, экономисту – Федаковой Л.Д. в срок до 31 июня 2018 года внести изменения в должностные инструкции и трудовые договора с работниками МКУ «ЦБ УК» в части обязанности соблюдения требований Кодекса.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Руководитель МКУ «ЦБ УК»



И.В.Тодорчук

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕН

Приказом руководителя
Муниципального казенного
учреждения «Централизованная
бухгалтерия учреждений культуры
муниципального образования

Гулькевичский район»
« 15 » декабря 2017 № 38

Кодекс этики и служебного поведения работников
Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия учреждений культуры
муниципального образования Гулькевичский район»

2017 год

Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры муниципального образования Гулькевичский район» (далее – МКУ «ЦБ УК»), является документом, определяющим совокупность правил и норм поведения, а также идеалов, морали и принципов нравственности работников МКУ «ЦБУК» при организации бухгалтерской работы учреждений культуры муниципального образования Гулькевичский район.

МКУ «ЦБ УК» исходит из того, что поведение работников всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию, авторитет работника МКУ «ЦБ УК».

Принимая данный Кодекс, МКУ «ЦБ УК» надеется обеспечить благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе МКУ «ЦБ УК», повысить общественное доверие и уважение к профессиональной деятельности работников.

Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Федеральным законом РФ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

Статья 1. Общие положения

1.1. Работник МКУ «ЦБ УК» (далее – работник) – специалист, принимающий участие в оказании услуг по организации бухгалтерской работы учреждений культуры муниципального образования Гулькевичский район.

1.2. При заключении трудового договора представитель работодателя обязан ознакомить работника с настоящим Кодексом.

Статья 2. Сфера действия настоящего Кодекса

2.1. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников МКУ «ЦБ УК».

Основные этические принципы и правила поведения, изложенные в настоящем Кодексе, распространяются на привлеченных по договорам гражданско-правового характера специалистов и независимых экспертов. Ссылка на настоящие требования делается в договоре с привлеченным специалистом, независимым экспертом.

2.2. Работник добровольно возлагает на себя обязательства неуклонно выполнять этические нормы и требования настоящего Кодекса.

Статья 3. Цель настоящего Кодекса

3.1. Цель настоящего Кодекса - установление этических норм и принципов, а также правил профессионального поведения и взаимоотношений работников для достойного выполнения ими своего профессионального долга.

3.2. Настоящий Кодекс определяет:

- а) этические нормы, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники;
- б) основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать работники, независимо от занимаемой должности;
- в) правила поведения работников в их профессиональной деятельности;
- г) порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение этических норм и требований.

Статья 4. Этические нормы и общие этические требования к работникам

4.1. Работник должен неуклонно соблюдать Конституцию Российской Федерации и российское законодательство, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

4.2. При исполнении служебных обязанностей работник должен придерживаться делового стиля в одежде.

4.3. Работники не должны допускать дискриминацию коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям и руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

4.4. Работник должен 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

4.5. Работникам следует избегать демонстрации религиозной и политической символики, учитывая, что это может оскорбить чувства коллег.

4.6. Этические нормы для работников включают в себя как общие этические требования для служащих, так и особые требования, обусловленные спецификой их деятельности и профессиональными обязательствами.

Статья 5. Основные этические принципы работников, обусловленные спецификой их деятельности

Работники в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

1) честность и объективность при выполнении служебных обязанностей. Работник обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения и в своих отношениях с курируемыми учреждениями не должен давать поводов для подозрений и упреков. Объективность требует, чтобы работник выполнял свою работу квалифицированно, добросовестно и был независим в своих выводах и решениях. Основанием для его выводов и заключений может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на него давление.

Работник не должен вмешиваться в конфликты интересов курируемых учреждений, не может быть вовлечен в ненадлежащую деятельность, которая способна дискредитировать его самого или же МКУ «ЦБ УК»;

2) порядочность. Работник должен быть доброжелательным к людям, корректным и добросовестным при осуществлении своей профессиональной деятельности;

3) профессиональная компетентность. Данный принцип требует от работника постоянного повышения квалификации и качества его работы, знаний нормативных правовых актов и наличия необходимых практических навыков. Если работник считает, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя;

4) безупречное поведение. Работник должен всемерно содействовать созданию и укреплению хорошей репутации МКУ «ЦБ УК» и воздерживаться от такого поведения, которое могло бы нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что работник в своей профессиональной деятельности неуклонно руководствуется нормами законодательства, своими должностными обязанностями, установленными методиками и стандартами ведения бухгалтерского учета.

5) конфиденциальность информации. Работник не должен раскрывать третьей стороне информацию, полученную в ходе выполнения своих должностных обязанностей, исключая случаи, предусмотренные законом. Работник не должен разглашать или использовать конфиденциальную информацию во внеслужебных целях и после увольнения из МКУ «ЦБ УК»;

6) независимость (см. статью 6 настоящего Кодекса).

Статья 6. Независимость работников

6.1. Независимость от заинтересованных организаций и должностных лиц является неотъемлемым требованием к работникам. Принимая задание на ведение бухгалтерского учета учреждения, работники должны быть свободными от какой-либо заинтересованности, которая может быть признана несовместимой с принципами честности, объективности и порядочности.

6.2. Во всех вопросах, относящихся к профессиональной деятельности, ничто не должно вредить независимости работников, в том числе, внешнее давление или влияние на работника, его предвзятое мнение относительно личности руководителя учреждения культуры, самого учреждения культуры и т. п. Работники при выполнении служебных обязанностей должны воздерживаться от вовлечения их в дела, которые вольно или невольно могут повлиять на их независимость, а также вызывать конфликт интересов.

6.3. Работники, заботясь о своей независимости, должны избегать любых конфликтов интересов, отказываться в связи с исполнением должностных обязанностей от вознаграждений от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг, оплаты развлечений, отдыха,

транспортных расходов и иных вознаграждений), которые могут оказать влияние на их независимость и честность.

6.4. Работникам не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками курируемого учреждения, которые могут их скомпрометировать или повлиять на их способность действовать независимо.

6.5. Работники не могут использовать свой официальный статус в личных целях и должны избегать отношений, которые могут привести к коррупции или ставят под сомнение их объективность и независимость.

6.6. Работникам необходимо учитывать ограничения, которые могут влиять на их способность работать и делать выводы беспристрастно. Если на них оказывается неблагоприятное воздействие, и при этом источник такого воздействия не может быть устранен, им следует отказаться от курирования учреждения.

6.7. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.8. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.9. Личные или семейные отношения работников не должны ставить под угрозу независимость их подхода к выполнению заданий. Работники, независимость которых подвержена обстоятельствам личного или семейного характера, не вправе курировать соответствующие учреждения и обязаны заранее уведомить руководство о наличии таких обстоятельств.

6.10. Работнику следует сообщать своему руководителю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

6.11. Работники обязаны уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Статья 7. Этика взаимоотношений работников с коллегами и подчиненными

7.1. Работники должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений как в своем коллективе, так и между централизованными бухгалтериями других муниципальных учреждений. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются важными факторами эффективности деятельности МКУ «ЦБ УК».

7.2. Работник, наделенный большими полномочиями по сравнению со своими коллегами, должен с пониманием относиться к праву своих коллег иметь собственное профессиональное суждение, особенно когда это суждение отличается от его собственного.

7.3. Работнику, занимающему руководящую должность, следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Руководитель не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

Работники, должны способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Статья 8. Этика взаимоотношений работников с привлеченными специалистами и независимыми экспертами

8.1. Возникают случаи, когда в целях обеспечения должного качества осуществления бухгалтерского учета целесообразно привлечение специалистов, независимых экспертов, обладающих необходимыми знаниями или навыками.

8.2. Консультации с привлеченными специалистами и независимыми экспертами должны осуществляться при соблюдении конфиденциальности.

8.3. Привлеченный специалист, независимый эксперт, оказывающий консультационную помощь, обязан принимать разумные меры для поддержания профессионального имиджа работника, запросившего такую помощь, и не должен высказывать какой-либо критики по поводу его профессиональной компетенции.

Статья 9. Гласность и предоставление информации

9.1. Гласность - одно из важнейших условий эффективной деятельности МКУ «ЦБ УК». Информация о деятельности МКУ «ЦБ УК» может быть опубликована или передана средствам массовой информации с соблюдением требований действующего законодательства.

9.2. При подготовке актов и отчетов, других материалов, работник не должен:

а) наносить ущерб репутации МКУ «ЦБ УК» посредством использования непроверенной, необъективной или заведомо ложной информации;

б) преувеличенно рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;

в) пренебрежительно отзываться о работе коллег по профессии.

9.3. Работник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая МКУ «ЦБ УК».

Статья 10. Этические конфликты

10.1. Работник в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

- а) давлением со стороны руководителя;
- б) отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность работника;
- в) просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;
- г) воздействием на работника, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа и т.п.

Во всех этих и других ситуациях работник должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими служебными обязанностями, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

10.2. Работник должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету или деловой репутации.

10.3. Работник не должен прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении служебного спора, этического конфликта.

10.4. Работник не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению работника, неправомерным, он должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации, которые могут быть нарушены при исполнении данного поручения, и получить от руководителя подтверждение этого поручения в письменной форме. В случае подтверждения руководителем данного поручения в письменной форме работник обязан отказаться от его исполнения.

Статья 11. Разрешение этических конфликтов

11.1. В случае, если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные настоящим Кодексом.

11.2. Работнику следует предпринять следующие последовательные шаги:

- а) обсудить проблему конфликта с непосредственным начальником;
- б) если участие непосредственного начальника не приводит к решению проблемы и работник решает обратиться к руководству МКУ «ЦБ УК», то непосредственный начальник должен быть уведомлен об этом;

11.3. Руководитель МКУ «ЦБ УК» обязан принять необходимые меры по установлению в МКУ «ЦБ УК» системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных этических конфликтов.

Статья 12. Ответственность за нарушение норм настоящего Кодекса

12.1. Соблюдение работником норм настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

12.2. Нарушение работником требований настоящего Кодекса рассматривается комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников МКУ «ЦБ УК» и урегулированию конфликта интересов.

12.3. Руководитель МКУ «ЦБ УК» может применить к нарушителю настоящего Кодекса различные меры воздействия: вынести моральное осуждение, дать рекомендацию по исправлению своего поведения и т.д.

12.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.