



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ «КДЦ «ДК»

Е.Е. Жукова

15 января 2023 г.

## КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ «МБУ «КДЦ «ДК».

Кодекс этики устанавливает для организации ряд правил поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом.

### **Работник МБУ «КДЦ «ДК» обязан:**

- соблюдать антикоррупционную политику, локальные нормативные акты организации по вопросам противодействия коррупции;
- не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;
- соблюдать конфиденциальность информации, которая стала известна руководителю или работнику организации при осуществлении трудовой деятельности;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;
- не использовать должностное положение для оказания влияния



на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

– воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации:

не использовать при взаимодействии с представителями организаций и гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работников организации, слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки. К числу таких выражений относятся, например: «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?» и т.д.;

не обсуждать темы, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, с представителями организаций и гражданами, чья выгода зависит от решений и действий работника организации. К числу таких тем относятся, например: низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд; желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку; отсутствие работы у родственников работника организации; необходимость поступления детей работника организации в образовательные учреждения и т.д.

не совершать действий, которые могут восприниматься как согласие принять взятку или просьба о даче взятки. К числу таких действий относятся, например:

регулярное получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей; посещения ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекала, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника организации;

не делать представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от решений и действий работника организации предложений, которые могут восприниматься как просьба о даче взятки, даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника организации. К числу таких предложений относятся, например

предложения: предоставить работнику и/или его родственникам скидку; воспользоваться услугами конкретной компании и (или) экспертов для выполнения работ, подготовки необходимых документов и т.д.;

инвестировать в компанию, в которой, например, близкий родственник или



свойственник работника организации имеет финансовую заинтересованность;

- своевременно информировать руководителей организации о возникновении новых/реализации существующих коррупционных рисков;
- не использовать в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество организации, а также передавать их другим лицам;
- иные правила поведения работников организации, направленные на профилактику коррупции.

Если работник организации является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

Работник организации не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, учреждением, предприятием или физическими лицами в случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить лицам, рассматривающим данное дело.

К сотрудникам организации, наделенным организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, дополнительно могут быть установлены следующие требования:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, иные меры по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и устранению причин и условий, способствующих проявлениям коррупции;
- принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники организации не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

**Сотрудник организации должен:**

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за предупреждение коррупции в организации/руководство организации обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за предупреждение коррупции в организации/руководство

- организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- отказаться от получения вознаграждений (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплата развлечений, расходов, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения) в связи с исполнением трудовых обязанностей, когда подобные действия могут повлиять на поведение работника вопреки интересам организации, принятие решения работником организации, на исход сделки, конкурса и так далее;
  - незамедлительно информировать непосредственного руководителя о начале проведения проверок контрольными и правоохранительными органами, об их результатах и о случаях привлечения работников учреждения к административной и уголовной ответственности, связанных с их работой в организации;
  - уведомлять непосредственного руководителя, руководителя организации о заключении трудового договора о работе по совместительству у другого работодателя (внешнее совместительство);
  - иные корпоративные антикоррупционные стандарты.