

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ»

ПРИКАЗ

от 14.06.2022

№ 11

г.Белозерск

Об утверждении Кодекса этики
и служебного поведения

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013 по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников МКУ «Централизованная бухгалтерия» с даты подписания данного приказа.
2. Ознакомить сотрудников учреждения с Кодексом этики и служебного поведения под роспись.
3. Ответственность за исполнение данного приказа оставляю за собой.

Директор:



Т.А.Козырева

Кодекс этики и служебного поведения работников МКУ «Централизованная бухгалтерия»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МКУ «Централизованная бухгалтерия» (далее - Учреждение) разработан в соответствии с положениями **Методических рекомендаций** по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Учреждения, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, а также:

- служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;
- ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;
- способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.6. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Общие принципы этики и правила поведения работников учреждения

Все работники Учреждения обязаны следовать следующим общим принципам этики и правилам поведения:

Честность

Объективность

Профессиональная компетентность и должная тщательность

Конфиденциальность

Профессиональное поведение

2.1. Честность

2.1.1. Работник Учреждения должен действовать открыто и честно во всех

2.41. Соблюдение принципа конфиденциальности обязывает работника Учреждения:

а) обеспечить конфиденциальность информации, полученной в результате профессиональных, трудовых отношений, и не раскрывать эту информацию третьим лицам, не обладающим надлежащими и конкретными полномочиями, за исключением случаев, когда работник Учреждения имеет законное или профессиональное право либо обязанность раскрыть такую информацию;

б) не использовать конфиденциальную информацию, полученную в результате профессиональных, трудовых отношений, для получения им или третьими лицами каких-либо преимуществ.

2.42. Работник Учреждения должен соблюдать конфиденциальность вне профессиональной среды, помня об опасности непреднамеренного разглашения информации лицам, с которыми он находится в тесных деловых отношениях или близком родстве.

2.43. Работник Учреждения соблюдать конфиденциальность информации, раскрытой ему потенциальным работодателем или обслуживающими учреждениями (заказчиками услуг).

2.44. Работник Учреждения должен соблюдать конфиденциальность информации внутри своего Учреждения и в обслуживающих организациях (заказчиках услуг).

2.45. Работник Учреждения должен предпринять разумные меры, чтобы лица, работающие под его началом в профессиональном качестве, и лица, от которых он получает консультации или помощь, с должным уважением относились к его обязанности соблюдать конфиденциальность информации.

2.46. Необходимость соблюдать конфиденциальность сохраняется после окончания отношений между работником Учреждения и работодателем или заказчиком услуг. Меняя место работы, или приступая к работе с новым заказчиком услуг, работник Учреждения имеет право использовать предыдущий опыт. Однако работник Учреждения не должен использовать или раскрывать конфиденциальную информацию, собранную или полученную ранее в результате профессиональных, трудовых отношений.

2.47. При принятии решения о возможности раскрытия конфиденциальной информации работник Учреждения должен учитывать:

а) будет ли нанесен ущерб интересам какой-либо из сторон, включая третьи стороны, интересы которых также могут быть затронуты, при наличии разрешения работодателя или заказчика услуг на раскрытие информации;

б) является ли соответствующая информация известной и в разумной степени обоснованной. В ситуации, когда имеют место неподтвержденные факты, неполная информация либо необоснованные выводы, должно быть использовано профессиональное суждение для определения, в каком виде раскрывать информацию (если ее необходимо раскрывать);

в) характер предполагаемого сообщения и стороны, которым планируется передача информации;

г) являются ли стороны, которым планируется передача информации, надлежащими получателями информации.

2.5. Профессиональное поведение

2.51. Соблюдение принципа профессионального поведения обязывает работника Учреждения исполнять требования применимых нормативных правовых актов и избегать действий, о которых работник Учреждения знает или должен знать, что они могут дискредитировать профессию.

2.52. Работник Учреждения должен быть честным, правдивым и не должен:

а) делать заявления, преувеличивающие уровень услуг, которые он может предоставить, свою квалификацию и приобретенный опыт;

б) давать пренебрежительные отзывы о работе других специалистов или проводить

климата в коллективе;

д) в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.11. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Учреждения должны воздерживаться 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) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

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

е) принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с клиентами и контрагентами Учреждения.

3.2. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Ответственность

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Учреждения.

4.2. Соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.