

Муниципальное бюджетное учреждение
«Центр содействия занятости молодежи»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Центр
содействия занятости
молодежи»

городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
Е.В. Недопекина
«11» августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании трудового
коллектива МБУ «Центр
содействия занятости
молодежи»

городского округа город Уфа
Республики Башкортостан

Протокол № 2/22
«11» 08 2022г.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
муниципального бюджетного учреждения «Центр
содействия занятости молодежи» городского округа
город Уфа Республики Башкортостан**

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе	3
3	Основные принципы и правила служебного поведения работников	4
4	Правила обращения с информацией	5
5	Обращение с вверенными финансовыми средствами, материально-техническими и иными ресурсами	5
6	Политическая, религиозная, общественная деятельность	6
7	Ответственность за нарушение требований кодекса	6
8	Ответственность должностных лиц Учреждения	6
9	Защита интересов работника	7
10	Интересы вне работы в Учреждении	7
11	Заключительные положения	7
Приложения		
12	Лист ознакомления	8
13	Лист регистрации изменений	9

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников муниципального бюджетного учреждения «Центр Содействия занятости молодежи» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Учреждение) в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, во исполнение Федерального закона от 17 июля 2009 года № 172 – ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов», Постановления Правительства Российской Федерации от 26 февраля 2010 года № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов».

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального бюджетного учреждения «Центр патриотического воспитания молодежи» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Учреждение) независимо от замещаемой ими должности.

1.3. Гражданин Российской Федерации – работники Учреждения обязаны ознакомиться с положениями настоящего Кодекса под роспись и соблюдать их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работников поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, доверия граждан к Учреждению и обеспечение единых норм поведения работников.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере молодежной политики, уважительного отношения к деятельности учреждения в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

2.1. Для целей настоящего Кодекса используются следующие понятия:

2.1.1. Работники Учреждения – лица, состоящие в трудовых отношениях (на основании трудового договора) с муниципальным бюджетным учреждением «Центр содействия занятости молодежи» городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

2.1.2. Должностные лица Учреждения – работники Учреждения, занимающие руководящие должности в муниципальном бюджетном учреждении «Центр содействия занятости молодежи» городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

2.1.3. Коррупция – злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное

предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.1.4. Конфиденциальная информация – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними локальными актами, в том числе персональные данные граждан Российской Федерации, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Основные принципы и правила служебного поведения работников

3.1. Деятельность Учреждения, а также его должностных лиц и работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- приоритет прав и интересов граждан Российской Федерации – получателей социальных услуг;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- информирование;
- справедливость;
- эффективный внутренний контроль;
- конфиденциальность;
- открытость.

3.2. Полностью осознавая свою социальную роль и ответственность перед государством, обществом и гражданами, работники и должностные лица Учреждения призваны:

3.2.1. Добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности, соблюдая все требования в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, Конституцией Республики Башкортостан, законами Республики Башкортостан и иными нормативными правовыми актами в целях обеспечения эффективной работы Учреждения и реализации возложенных на него задач; при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами.

3.2.2. Сходить из того, что соблюдение и защита социальных прав граждан определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения.

3.2.3. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий.

3.2.4. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

3.2.5. Исключать действия, связанные с возможностью приобретения выгоды или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

3.2.6. Быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, должностными лицами, коллегами и подчиненными.

3.2.7. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

3.2.8. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей.

3.2.9. Не допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном

исполнении своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения.

3.2.10. Придерживаться правил делового поведения и связанных с осуществлением возложенных на Учреждение государственных социальных функций этических норм; поддерживать порядок на рабочем месте; в одежде соблюдать опрятность и чувство меры.

3.3. Работники и должностные лица учреждения не имеют права:

3.3.1. Злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность.

3.3.2. Во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом.

4. Правила обращения с информацией

4.1. С учетом основных положений Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» в отношении доступа к конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении учреждения, работники могут обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Работник Учреждения при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации, включая персональные данные граждан Российской Федерации, обязаны соответственно обращаться с этой информацией и всеми документами, полученными во время исполнения или в связи с исполнением своих должностных обязанностей, а также принимать меры для обеспечения гарантии безопасности и конфиденциальности информации, которая ему стала известна и за которую они несут ответственность. Работники Учреждения получают доступ только к той конфиденциальной информации, которая ему необходима для качественного исполнения им должностных обязанностей.

4.2. Работники Учреждения не имеют права использовать не по назначению информацию, которую они могут получить во время исполнения своих должностных обязанностей или в связи с ними.

5. Обращение с вверенными финансовыми средствами, материально-техническими и иными ресурсами

5.1. Осуществляя свои должностные полномочия, работники должны управлять с пользой, эффективно и экономно вверенным ему имуществом, материально-техническими и иными ресурсами, которые не могут ими использоваться для личных целей.

5.2. Исходя из необходимости строгого соблюдения требований Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», и иных федеральных законов, регулирующих аналогичную сферу отношений, и в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд работникам учреждения запрещается:

- при проведении процедур размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд вступать в какие-либо переговоры с потенциальными участниками размещения заказов;

- создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов, в том числе для близких родственников должностных лиц и работников;

- использовать должностное положение вопреки законным интересам учреждения и

государства в целом в целях получения материальной или личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

6. Политическая, религиозная, общественная деятельность

6.1. Руководство Учреждения, уважая гарантированные Конституцией Российской Федерации основные права и свободы граждан, тем не менее, возлагает на каждого конкретного работника обязанность не допускать того, чтобы его участие в политической деятельности, деятельности религиозных и общественных организаций, его причастность к полемике в обществе или политических кругах вызывали сомнение граждан или руководства учреждения в способности данного работника независимо от чего-либо выполнять возложенные на него задачи.

7. Ответственность за нарушение требований кодекса

7.1. Нарушение требований настоящего Кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Учреждения должностных обязанностей и влечет одно из установленных федеральными законами, законами или локальными актами взысканий и (или) учитывается при принятии решения при проведении аттестации.

7.2. Анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики являются обязательными при проведении аттестации, включении в резерв кадров, назначении на вышестоящую должность, поощрении и награждении.

7.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно опасной ситуации.

7.4. Работники Учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Наложению дисциплинарного взыскания за нарушение установленных настоящим Кодексом правил поведения во время исполнения должностных обязанностей предшествует процедура согласования с работником Учреждения, включающая:

- рассмотрение обстоятельств нарушения;
- согласование возможности устранения причин, условий и последствий нарушения;
- обсуждение обоснованности предполагаемого дисциплинарного взыскания.

7.6. По просьбе работников Учреждения процедура согласования может быть проведена с участием вышестоящего руководителя (его представителя).

7.7. Если работники Учреждения не уверены, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, они должны обратиться за консультацией (разъяснениями) директору и юрисконсульту Учреждения.

8. Ответственность должностных лиц Учреждения

8.1. Должностные лица Учреждения несут ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, нарушающих правила поведения, если не приняли своевременных мер по недопущению таких действий или бездействия.

8.2. Должностные лица Учреждения должны осуществлять контроль за действиями подчиненных с тем, чтобы работники не допускали правонарушений, имеющих коррупционную направленность:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов;

- принимать предупредительные меры антикоррупционной направленности;
- инициировать или принимать решение о проведении служебного расследования;
- создавать на постоянной или временной основе комиссию по служебным спорам;
- применять меры дисциплинарного воздействия по фактам выявленных нарушений.

8.3. Должностные лица Учреждения должны способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности работников Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников Учреждения.

9. Защита интересов работника

9.1. Должностные лица Учреждения не должны допускать преследования работников за своевременное информирование о готовящихся или уже совершенных правонарушениях. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Учреждения, независимо от его должности.

9.2. На работников Учреждения не может быть наложено дисциплинарное взыскание за предоставление необходимой информации о нарушении правил должностной этики, критику директора или коллег по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

10. Интересы вне работы в Учреждении

10.1. Работники Учреждения не должны осуществлять деятельность или операции, занимать пост или должность, несовместимые с надлежащим исполнением их должностных обязанностей или наносящие им вред. Прежде чем осуществлять некоторые виды деятельности или соглашаться на какие бы то ни было посты или должности вне работы в Учреждении, работники Учреждения обязаны проинформировать своего непосредственного руководителя и согласовать с ним этот вопрос.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения вступает в силу с момента его принятия и утверждения и действует до официальной отмены или до принятия нового локального нормативного акта.

11.2. Все изменения и дополнения в настоящий кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения вносятся приказом директора Учреждения и обязательны для исполнения всеми сотрудниками отдела.