

**Кодекс этики и служебного поведения
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Вислодубравский Дом Культуры»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (Далее по тексту – Кодекс) работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Вислодубравский Дом культуры» (Далее по тексту – Учреждение») разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящий кодекс устанавливает нормы профессиональной этики и правила служебного поведения сотрудников Учреждения, обеспечивающие высокое качество предоставляемых услуг населению, сохранение культурных традиций региона и развитие культурного потенциала территории.

1.3. Кодекс направлен на формирование положительного имиджа организации, укрепление доверия населения и повышение эффективности взаимодействия между сотрудниками, руководством и посетителями Учреждения.

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

2. основополагающие принципы Кодекса

К основным принципам Кодекса относится следующее:

2.1. Принцип законности – полного соответствия деятельности сотрудников Учреждения требованиям законодательства РФ, нормативно-правовых актов и общепризнанным нормам международного права.

2.2. Принцип профессионализма – глубокого знания своей специальности, своевременного, эффективного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3. Принцип взаимного уважения – командного духа в работе, доверия, доброжелательности и сотрудничества в процессе решения поставленных задач.

2.4. Принцип добросовестности – следования той степени внимательности и осмотрительности, которая требуется от работника по характеру выполняемой им работы.

2.5. Принцип инициативности – активности и самостоятельности в ходе рабочего процесса.

2.6. Принцип объективности и непредвзятости – недопущения поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективности работника при исполнении им своих трудовых обязанностей.

2.7. Принцип преемственности – уважения к труду и опыту старших поколений, общения начинающих с ветеранами труда, профессионального обучения и наставничества.

2.8. Принцип бережного и ответственного отношения к использованию имущества Учреждения, к собственному рабочему времени и времени других сотрудников.

2.9. Принцип личного примера – руководящие работники должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации и своими действиями способствовать формированию благоприятной рабочей обстановки в Учреждении.

3. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

3.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.2. Стараться исполнять свои обязанности эффективно, на высоком профессиональном уровне, стремиться к повышению квалификации, уровня мастерства, развитию необходимых навыков и умений, совершенствованию знаний и профессиональной подготовки.

3.3. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и законы Белгородской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу МБУК «Вислодубравский ДК»;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей 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 ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, посетителями Учреждения и должностными лицами;
- быть лояльным своему Учреждению культуры, своей профессии и своему профессиональному сообществу. Лояльность работника должна проявляться в исполнении требований законодательства, норм и правил, принятых в Учреждении, соблюдении профессиональной этики;
- являться частью единого коллектива, объединенного общими целями и профессиональными задачами, быть ориентированным на долгосрочное сотрудничество с каждым работником, принятым в коллектив Учреждения культуры.

Главное условие для работника — работать честно, расценивая интересы Учреждения как свои личные, соблюдая, принимаемые профессиональным сообществом морально — этические ценностные установки работников Учреждения;

- быть открытым к сотрудничеству и взаимопомощи, проявлять вежливость и корректность в отношении своих коллег, как в самом Учреждении, так и вне его, независимо от их специальности, должности, уровня профессионального образования, стажа практической работы;

- избегать использования ненормативной лексики, проявления грубости, пренебрежения, высокомерия, предвзятых замечаний и необоснованных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий дискриминационного характера, иных действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение. В любой ситуации оказывать профессиональные услуги эффективно и на высоком профессиональном уровне;

- 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;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- 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;

- не разглашать имеющуюся в распоряжении работника конфиденциальную информацию, за исключением случаев, прямо установленных законодательством. Любая информация, исходящая от работника, должна быть обоснованной, точной и корректной с точки зрения научных дисциплин и культурных особенностей обществ, которые представляет Учреждение;

- запрещается использовать рабочую электронную почту и иные рабочие электронные способы связи, закреплённые за работником или иными лицами, в нерабочих и иных целях, не связанных с выполнением своих трудовых обязанностей;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);

- работник обязан следовать политике и процедурам, принятым в Учреждении. Однако он может обоснованно и в корректной форме возражать против действий,

которые считает вредными для Учреждения или для профессии, или высказывать сомнения в правомерности тех или иных действий с точки зрения действующего законодательства и профессиональной этики;

3.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.5. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально- психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Директор Дома культуры обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

4. Рекомендательные этические правила служебного поведения

4.1. Моральный, гражданский и профессиональный долг работника - руководствоваться в своей профессиональной деятельности интересами государства и общества.

4.2. В служебном поведении работнику 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.

4.3. Работник должен всемерно содействовать формированию позитивного имиджа Управления культуры и воздерживаться от действий, которые могли бы нанести ущерб его авторитету.

4.4. Работник должен проявлять терпимость к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

4.5. Работник не должен стремиться получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции.

4.6. Работник обязан совершенствовать свою деловую квалификацию, применять оптимальные и экономичные способы решения поставленных задач, стремиться быть всесторонне развитым, высокообразованным, передавать свои знания и накопленный опыт молодым сотрудникам, бережно относиться к вверенной муниципальной собственности, использовать ее рационально и эффективно.

4.7. В служебном поведении работник 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) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.9. Работник должен придерживаться правил делового этикета, Правил внутреннего трудового распорядка, действующих в учреждении.

4.10. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю в одежде, причёске, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.11. Работник должен быть корректным и вежливым во взаимоотношениях с коллегами, обращаться к ним по имени и отчеству, проявлять товарищество и взаимопомощь, стремиться к честному и эффективному сотрудничеству, правильно и с достоинством воспринимать критику и замечания, признавать допущенные ошибки, искренне и в тактичной форме приносить извинение.

4.12. Работник обязан выполнять распоряжения руководства, соблюдать субординацию в отношениях с руководителями и подчиненными.

4.13. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам:

- должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении либо его филиала благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

- призван:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- б) принимать меры по предупреждению коррупции;

- в) не допускать случаев принуждения работника к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

- несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий кодекс является внутренним нормативным документом Учреждения. Все сотрудники обязаны ознакомиться с ним и неукоснительно соблюдать установленные нормы и правила.

5.2. Нарушение положений Кодекса влечет применение мер внутреннего контроля и ответственности согласно действующему законодательству Российской Федерации и локальным актам учреждения.

Для иных граждан (агентов, представителей, подрядчиков и т.п.), действующих в интересах Учреждения или от его имени, положения Кодекса применяются только в случае включения об этом соответствующего положения в заключаемые с ними договоры.

4.14. При необходимости разъяснение положений Кодекса производится непосредственными руководителями работника.

4.15. Неисполнение положений Кодекса может повлечь дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством, вплоть до увольнения сотрудника из Учреждения.