

СОГЛАСОВАНО

общим собранием трудового коллектива
муниципального автономного учреждения
культуры «Новгородская Дирекция по
организации праздников»

протокол от 20.11.2023 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом МАУК «Новгородская Дирекция
по организации праздников»

приказ от 23.11.2023 г. №24

**Кодекс этики и служебного поведения
работников муниципального автономного учреждения культуры
«Новгородская Дирекция по организации праздников»**

I. Общие положения

1.1. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников МАУК «Дирекция по организации праздников» (далее – Кодекс, Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов РФ, постановления Администрации Великого Новгорода от 20.12.2021 № 6595, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от замещаемой ими должности.

1.4. Гражданин РФ, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.3. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый посетитель Учреждения вправе ожидать от работников Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также обеспечение единых норм поведения работников Учреждения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

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

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

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения.

2.1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан РФ в связи с осуществлением ими трудовой деятельности в Учреждении.

2.2. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

2.2.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

2.2.2. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения, так и его работников;

- 2.2.3. осуществлять свою деятельность в строгом соответствии с должностной инструкцией, настоящим Кодексом, Уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения;
- 2.2.4. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- 2.2.5. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- 2.2.6. уведомлять должностное лицо Учреждения, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, органы прокуратуры или другие государственные органы либо органы местного самоуправления обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- 2.2.7. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- 2.2.8. держать в тайне информацию личного характера, касающуюся других работников Учреждения и потребителей услуг, которая стала ему известна в связи с исполнением профессиональных обязанностей;
- 2.2.9. соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и общепризнанные правила делового поведения;
- 2.2.10. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 2.2.11. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- 2.2.12. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
- 2.2.13. принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- 2.2.14. не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, организаций, должностных лиц, работников Учреждения и граждан при решении вопросов личного характера;
- 2.2.15. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника Учреждения;
- 2.2.16. соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- 2.2.17. 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;
- 2.2.18. воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ),

задолженности Учреждения за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством РФ, договорами Учреждения, обычаями делового оборота;

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

2.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

2.4. Работники Учреждения в своей деятельности не должны проводить агитацию, направленную против Российской Федерации, и распространять, как в процессе трудовой деятельности, так и в публичном пространстве (социальные сети, мессенджеры, сетевые издания, иное) дискредитирующие и ложные материалы в отношении решений, принимаемых органами государственной власти Российской Федерации.

2.5. Работники Учреждения в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.6. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством РФ.

2.7. Работники Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов. При приеме (переводе) на должность в Учреждении, замещение которой связано с коррупционными рисками, и исполнении должностных обязанностей работник Учреждения обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

2.8. Работник Учреждения обязан уведомлять представителя работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника Учреждения.

2.9. Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением им 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). Подарки, полученные работником Учреждения в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно собственностью Учреждения и передаются работником в Учреждение, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

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

2.11. Работник Учреждения 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.

2.12. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения работников Учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.14. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.15. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Учреждения

3.1. В служебном поведении работнику Учреждения 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.

3.2. В служебном поведении работник Учреждения 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 неправомερных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- г) курения и (или) приема пищи, употребления напитков во время рабочих совещаний, бесед, иного общения с гражданами.

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

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

3.5. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Взаимоотношения работников Учреждения

4.1. Взаимоотношения работников Учреждения с коллегами

4.1.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник Учреждения защищает не только свой авторитет, но и

авторитет своих коллег.

4.1.2. Работники Учреждения стремятся взаимодействовать друг с другом, оказывают взаимопомощь, уважают интересы друг друга и представителей работодателя.

4.1.3. Работников Учреждения объединяет взаимовыручка, поддержка и доверие.

4.1.4. Работник Учреждения как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

4.1.5. Работник Учреждения имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег. Любая критика, высказанная в адрес любого другого работника, должна быть объективной и обоснованной.

4.1.6. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работники не могут прийти к согласию, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться в данной ситуации.

4.1.7. Работники Учреждения при возникших конфликтах не имеют право обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Учреждения за его пределами, в т.ч. в социальных сетях с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

4.2. Взаимоотношения работников Учреждения с представителями работодателя

4.2.1. Деятельность Учреждения базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

4.2.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

4.2.3. Работодатель и его представители принимают разнообразие политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создают условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

4.2.4. Работодатель и его представители не могут дискриминировать игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основе личных симпатий или антипатий. Отношение работодателя и его представителей с каждым их работников основываются на равноправии.

4.2.5. Работодатель и его представители не может требовать или собирать информацию о личной жизни работников, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

4.2.6. Важное для трудового коллектива Учреждения решение принимается на основе принципов открытости и общего участия.

4.2.7. Работники имеют право получать от работодателя и его представителей информацию, имеющую отношение к работникам Учреждения. Работодатель не имеет право скрывать или тенденциозно искажать информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда.

4.2.8 Работники Учреждения уважительно относятся к работодателю и его представителям, соблюдая субординацию, и при возникновении конфликта с работодателем пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

V. Ответственность за нарушение положений Кодекса

5.1. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов

или должностным лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

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

5.3. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.