**УТВЕРЖДЕНО**

**Приказом №11 от 18 мая 2020 г.**

Директор МКУК «Шуньгский СБДЦ»

Гусейнова Л.А.

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

д.Шуньга, 2020 г.

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального казенного учреждения культуры « Шуньгский сельский библиотечно- досуговый центр (далее- Организация) 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 года.

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

1.3. Настоящий кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками организации своих должностных обязанностей, а также:

-служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

-ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределённости 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 Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Знание и соблюдение работниками Организации 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 организации посредством размещения на официальном сайте организации или ознакомление под роспись.

**2. Общие принципы и правила поведения работников Организации**

2.1. Все работники Организации обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

-соблюдение высоких этических стандартов поведения;

-поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

-создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

-следование принципу добросовестной конкуренции;

-следование принципу социальной ответственности;

-соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств.

-соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

2.2. Работники Организации обязаны:

-соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации, не допускать нарушения законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

-осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

-исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Организации;

-осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Организации;

-при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение 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 служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

-проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам Организации;

-воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Организации;

-принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Организации меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

-воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Организации, если это не входит в должностные обязанности работников;

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

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/ или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Продвижения работников Организации на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

2.5. Работники, занимающие руководящие должности в Организации, обязаны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического 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 подчинённых, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.6. Внешний вид работников Организации при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, которые отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Внешний вид работников Организации, занятых на физических работах должен соответствовать требованиям соответствующих инструкций.

**3. Рекомендательные этические правила поведения работников**

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники организации 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;

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

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

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

е) принятие пищи, курения, пользование мобильными телефонами (звонки, SMS- сообщения, MMS- сообщения, чаты и прочее) во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения, в том числе с клиентами и контрагентами Организации.

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 Организации.

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

**Лист ознакомления с Кодексом этики и служебного поведения**

**МКУК «Шуньгский СБДЦ»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Ф.И.О. | Дата | Подпись |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |