

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУК ПО «Пензаконцерт»

А. В. Мамонов

2019г.



Кодекс деловой этики и служебного поведения работников

ГАУК ПО «Пензаконцерт»

1. Общие положения

1.1. Кодекс деловой этики и служебного поведения работников государственного автономного учреждения культуры Пензенской области «Пензаконцерт» (далее - Учреждение) является локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Целями и задачами Кодекса является установление нравственных ориентиров в работе сотрудников для обеспечения уважительного отношения к деятельности Учреждения в общественном сознании, защиты репутации Учреждения, его работников, контрагентов и деловых партнеров, а также обеспечения благоприятного морально-психологического рабочего климата в трудовом коллективе.

2. Сфера действия Кодекса

2.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, направленных на повышение качества предоставляемых услуг, укрепление финансовой стабильности и эффективности деятельности Учреждения, поддержание высоких этических стандартов менеджмента в сфере культуры. Кодексом должны руководствоваться все работники Учреждения, независимо от занимаемой ими должности.

2.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в соответствии с положениями Кодекса этики.

2.3. Положения настоящего Кодекса обязательны для работников и являются составной частью должностных обязанностей работников Учреждения.

2.4. Гражданин, принимаемый на работу в Учреждение, должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом.

3. Основные принципы профессиональной этики работников Учреждения

3.1. Деятельность работника Учреждения основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- **Принцип законности** - полного соответствия деятельности работников Учреждения требованиям законодательства РФ, нормативно-правовых актов и общепризнанным нормам международного права.
- **Принцип профессионализма** - глубокого знания своей специальности, своевременного, эффективного и качественного выполнения трудовых обязанностей.
- **Принцип взаимного уважения** - командного духа в работе, доверия, доброжелательности и сотрудничества в процессе решения поставленных задач.
- **Принцип добросовестности** — следования той степени внимательности и осмотрительности, которая требуется от сотрудника по характеру выполняемой работы.
- **Принцип инициативности** - активности и самостоятельности в ходе рабочего процесса.
- **Принцип объективности и непредвзятости** - недопущения поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективности сотрудника при исполнении им своих трудовых обязанностей.

-Принцип преемственности - уважения к труду и опыту старших поколений, профессионального обучения и наставничества.

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

4. Общие правила поведения во время исполнения работником должностных обязанностей

4.1. Работник Учреждения обязан придерживаться следующих правил поведения при исполнении своих должностных обязанностей:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, с обязательным соблюдением законности, стремиться к повышению квалификации и уровня мастерства, развитию необходимых навыков и умений, совершенствованию знаний и профессиональной подготовки;

- в рабочих взаимоотношениях быть корректными, внимательными, доброжелательными, вежливыми, проявлять терпимость в общении, вести себя достойно, соблюдать общепринятые нормы этики и делового поведения, ответственно и справедливо относиться к коллегам; избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации и авторитету Учреждения;

- воздерживаться от высказываний и действий дискриминационного характера, грубости, ненормативной лексики, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, неправомерных и незаслуженных обвинений, угроз, оскорблений и иных действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих на противоправное поведение;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководства и иных сотрудников, если это не входит в обязанности работника, а также от необоснованной публичной критики и публичных обсуждений действий друг друга;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, к культурным и иным особенностям различных этнических, социальных групп, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- уважительно относиться к деятельности государственных и муниципальных органов, органов местного самоуправления, оказывать содействие в предоставлении по запросам учредителя достоверной информации;

- осуществлять работу в пределах своих полномочий и соблюдать ограничения и запреты, установленные законодательством РФ и Учреждением, не допускать нарушений законов и иных нормативных актов, в том числе по мотивам политической, экономической и иной целесообразности;

- рационально, бережно и эффективно использовать вверенные материальные, финансовые и иные ценности и ресурсы Учреждения, не использовать их в личных целях;

- принимать установленные в Учреждении меры по недопущению возникновения личных и служебных конфликтов интересов и их урегулированию, а также меры по профилактике и борьбе с коррупцией;

- уведомлять руководство и, при необходимости, правоохранительные органы обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не разглашать имеющуюся в распоряжении сотрудника конфиденциальную информацию, за исключением случаев, прямо установленных законодательством.

4.2. Работники, должностные обязанности которых предусматривают участие в сфере государственных закупок, в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд должны создавать условия для развития добросовестной конкурентной среды и обеспечения объективности и прозрачности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд.

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

- способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

- 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;

- 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.

4.4. Работники неукоснительно соблюдают трудовую дисциплину. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к ее нарушению, работник незамедлительно ставит об этом в известность своего непосредственного руководителя.

4.5. Работники Учреждения делают все возможное для поддержания комфортного морального и психологического климата в коллективе, действия по его ухудшению недопустимы.

4.6. Работник Учреждения при исполнении им должностных обязанностей обязан следить за своим внешним видом, быть опрятным вне зависимости от условий работы, соответствовать формату мероприятия. Внешний вид работника Учреждения должен способствовать формированию у потребителя услуг благоприятного впечатления об Учреждении.

5. Заключительные положения

5.1. Гражданин, принимаемый на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

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

5.3. Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложении дисциплинарного взыскания.

5.4. Неисполнение Кодекса этики может повлечь дисциплинарную ответственность в порядке, установленном трудовым законодательством.