

Приказ № 8

от 13.01.2017 г.

по ГБУ «Терский ансамбль»

№ 1

В связи с Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О
противодействии коррупции» ст.13.3

Приказываю:

1. Разработать и принять Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «Терский ансамбль»
2. Директору Черевковой С.С. обеспечить ознакомление всех работников с настоящим приказом.
3. Контроль за исполнением оставляю за собой.

Директор



С.С. Черевкова

Утверждаю:

Директор ГБУ «Терский ансамбль»,
Черевкова С.С.

« 19 » « 01 » 20 17 г.

Кодекс

Этики и служебного поведения работников ГБУ «Терский ансамбль»

Кодекс этики и служебного поведения сотрудников учреждения ГБУ «Терский ансамбль» разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

- 1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов и правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники учреждения ГБУ «Терский ансамбль» независимо от замещаемых ими должностей.**
- 1.2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной служебной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.**
- 1.3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.**
- 1.4. Каждый работник ГБУ «Терский ансамбль» должен применять все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положением Кодекса.**
- 1.5. Гражданин, поступающий на работу в учреждение ГБУ «Терский ансамбль», обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе профессиональной деятельности.**
- 1.6. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их профессиональной деятельности, служебного поведения и трудовой дисциплины.**

- соблюдать Конституции Российской Федерации и Республики Дагестан законодательства РФ, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечить эффективную работу учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтен! 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 н их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации учреждения в целом;
- соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспринципность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения их корыстной выгоды и (или) преимуществ, как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое служебное положение);
- коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений

II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения ГБУ «Терский ансамбль».

2.1. Деятельность учреждения ГБУ «Терский ансамбль», а также его работников основывается на следующих принципах:

- а) законность;
- б) профессионализм;
- в) независимость;
- г) добросовестность;
- д) конфиденциальность;
- е) справедливость;
- ж) информационная открытость.

2.2. В соответствии со ст. 21. ТК РФ работник обязан.

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (сценические костюмы аппаратура), в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранение этого имущества).
- Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ГБУ «Терский ансамбль».

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

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности учреждения;

запретов, установленных для работника законодательством РФ и Дагестана.

2.2. В целях противодействия коррупции работнику учреждения рекомендуется:

вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

- Избегать ситуаций, правонарушающих причинение вреда его деловой репутации, авторитету работника;
- Доложить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) непосредственно руководителю;
- Обратиться в комиссию по противодействию коррупции учреждения в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам включен в ситуацию этического конфликта или этической неопределенности.

2.4. Работник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ 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 которая стала ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться б для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способности формированию в организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

- Принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к те чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- Не допуская случаев принуждения работников к участию в деятели 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.

3. Анतिकоррупционное поведение руководителя учреждения

3.1 Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным в аморальном поведении, дискредитирующего звание руководителя учреждения культуры.

3.2 Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- Глубоком и всестороннем изучении морально-психических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работника, учет соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
- Изучении с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработка у них навыков антикоррупционного поведения;
- Воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты работников культуры;
- Предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этически конфликтов, этической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказа распоряжений.

3.2. Руководитель ГБУ «Терский ансамбль» обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Защита интересов работника учреждения культуры

4.1 Работник культуры, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника.

4.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководителя учреждения.

4.3. Руководителю учреждения культуры надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

4.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действий имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

4.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь работника культуры.

5. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников культуры

5.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что его права являются высшей

ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, достоинство своего доброго имени.

5.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- курения на территории помещения.

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

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, проявлять терпимость с коллегами • и другими гражданами.

5.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, аккуратность.

6. Отношение работников к подаркам и иным знакам внимания

6.1. Получение или вручение работниками подарков, вознаграждений, оказание разнообразных почестей (далее-Подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов.

6.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионального-этического стандарта антикоррупционного поведения.

6.3. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- Это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- Стоимость принимаемых (вручаемых подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных достижений работника.

6.5. Работнику не следует:

- Создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- Передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
- Выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

7. Ответственность работника культуры

7.1. Гражданин, принимаемый на работу в ГБУ «Терский ансамбль», обязан ознакомиться с положением настоящего Кодекса и соблюдать их в процессе трудовой деятельности.

7.2. Каждый работник ГБУ «Терский ансамбль» должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый потребитель услуг, оказываемых ГБУ «Терский ансамбль», вправе ожидать от работника Терского ансамбля поведения и качественную творческую услугу в соответствии с положениями Кодекса.

7.3. Знание и соблюдение работниками ГБУ «Терский ансамбль» положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности во время исполнения должностных обязанностей.

7.4. Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, является обязательным при проведении аттестации, назначения на высшую должность.

8. Ответственность за нарушение положений Кодекса

8.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение работниками положений Кодекса, влечет применение к сотруднику мер юридической ответственности.

8.2. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при принятии решения о поощрении или о применении дисциплинарного взыскания.