Приложение 2
к приказу МБУК «Старицкий ДК»
от 23.08.2024г. № 23/3-р

Кодекс профессиональной этики
работников Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Старицкий Дом культуры им. Я.С. Потапова»

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Старицкий Дом культуры им. Я.С. Потапова (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Старицкого Дом культуры им. Я.С. Потапова» (далее – МБУК «Старицкий ДК», Учреждение), независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Гражданин, поступающий на работу в МБУК «Старицкий ДК» (в дальнейшем - "Работник"), знакомится с положениями Кодекса под роспись, до подписания трудового договора, и вправе, изучив содержание Кодекса, принять для себя его нормы или отказаться от работы в Учреждении.

1.4. Работник, который состоит в трудовых отношениях с Учреждением, обязан соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

2. Цели и принципы Кодекса

2.1. Целями Кодекса являются:

2.1.1. Установление этических норм и единых правил служебного поведения Работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности;

2.1.2. Регулирование профессионально-этических проблем взаимоотношений работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;

2.1.3. Содействие укреплению авторитета Учреждения и его работников.

2.2. Кодекс:

2.2.1. Служит основой для формирования доверия и уважительного отношения к деятельности работников Учреждения в общественном сознании, для построения взаимоотношений, основанных на нормах морали;

2.2.2. Выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

3. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

3.1 .*Профессиональная этика*- совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;

3.2. *Кодекс профессиональной этики работников Учреждения* - свод норм поведения для работников Учреждения;

3.3. *Материальная выгода*- приобретение, которое может быть получено работником Учреждения, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

3.4. *Личная выгода* - заинтересованность Работника Учреждения, его близких родственников в получении материальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;

3.5 .*Конфликт интересов*- ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью Работника Учреждения в получении материальной или личной выгоды и правами, законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;

3.6. *Коррупция* - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

3.7. *Конфиденциальная информация* - документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, персональные данные граждан, и которая стала известна Работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

4. Этические нормы и правила поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей

4.1. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения 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.

4.2. Работник МБУК «Старицкий ДК», в процессе трудовой деятельности, обязан:

4.2.1. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, в пределах полномочий, предоставленных ему трудовым договором и/или распорядительными нормативными актами Учреждения;

4.2.2. Проявлять толерантность 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;

4.2.3. Соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную деятельность политических партий и общественных объединений, профессиональных или социальных групп и организаций, отдельных граждан;

4.2.4. Соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты при осуществлении трудовой деятельности;

4.2.5. Не использовать свое служебное положение для оказания влияния на граждан, при решении вопросов личного характера;

4.2.6. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных

обязанностей;

4.2.7. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4.2.8. Проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми гражданами и должностными лицами;

4.2.9. Выполнять распоряжения директора, начальников отделов, по-деловому выяснять все вопросы, избегать словесных препирательств;

4.2.10. Спорные вопросы между коллегами решать за закрытыми дверями, в отсутствии посторонних лиц (не принимающих участия в конфликтной ситуации), с соблюдением тактичной формы общения. При недостижении согласия, в зависимости от существа спорного вопроса, привлекать к его решению начальников отделов или директора Учреждения.

4.2.11. Вопросы личного и трудового процесса, в зависимости от их существа, решать с директором, начальниками отделов на их рабочих местах, не используя для этого урочное время, в корректной форме.

4.2.12. Уведомлять директора, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

4.2.13. Способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

4.2.14. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

4.2.15. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении Работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

4.2.16. Принимать меры по недопущению возникновения конфликтов интересов.

4.3. В общении с участниками культурно-досуговых формирований, гражданами и коллегами Работники Учреждения обязаны:

4.3.1. Обращаться друг к другу на Вы, по имени и отчеству, независимо от возраста коллег;

4.3.2. Быть выдержанными, корректными, вежливыми и доброжелательными.

4.3.3. Говорить спокойным сдержанным тоном, корректно и тактично.

4.3.4. Соблюдать правила русского языка, культуру своей речи.

4.3.5. Не допускать грубости, споров, бесед личного характера, выяснения отношений при посетителях Учреждения;

4.3.6. Не обсуждать с кем-либо личные особенности своих коллег и не давать их поведению и работе отрицательных характеристик, в том числе по отношению к уже уволившимся из Учреждения коллегам.

4.3.7. Не допускать любого вида высказывания дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

4.3.8. Не допускать крика, оскорбительных выражений или реплик, грубости, пренебрежительного тона, заносчивости, высказываний, оценочных суждений о личности собеседника и обвинений, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

4.3.9. Не высказывать публично пренебрежительных отзывов о руководстве Учреждения, коллегах и деятельности своего Учреждения, в том числе не проводить необоснованные сравнения его с другими Учреждениями;

4.3.10. Воздерживаться от публичного превозношения своих заслуг и значимости,

преувеличения своих профессиональных возможностей.

4.4. Руководители культурно-досуговых формирований, в процессе взаимодействия с участниками культурно-досуговых формирований (далее - участники КДФ):

4.4.1. Признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого, уважают честь и достоинство участников КДФ;

4.4.2. Стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;

4.4.3. Учитывают особенности психофизического развития участников КДФ и состояние их здоровья;

4.4.4. Развивают у участников КДФ познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, помогают формировать у участников КДФ гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, культуру здорового и безопасного образа жизни;

4.4.5. При оценке поведения и достижений участников КДФ стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывают возможности совершенствования;

4.4.6. Осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;

4.4.7. Проявляют толерантность;

4.4.8. Стремятся стать для участников КДФ образцом этичного поведения, профессионализма и безупречной репутации;

4.4.9. Не допускают применения физического и (или) психологического насилия;

4.4.10. Не допускают высказывания оценочных суждений о их личности и действиях / поступках, а также личности и действиях их родителей/ законных представителей;

4.4.11. Не проводят на занятиях политической или религиозной агитации, не принуждают к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений, не навязывают им своих взглядов, убеждений и предпочтений;

4.4.12. Не допускают в процессе общения крика, не применяют грубых и оскорбительных выражений. Высказываться необходимо в корректной форме, проявляя спокойствие и выдержку, если требуется, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного.

5. Соблюдение законодательных норм и требований

5.1. Работник Учреждения обязан соблюдать требования законодательства Российской Федерации, законы и нормативные правовые акты Правительства Тверской области и Отдела культуры Администрации Старицкого муниципального округа Тверской области, а также требования локальных нормативных актов МБУК «Старицкий ДК».

5.2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности, либо по иным мотивам.

5.3. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.4. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

5.5. Работнику запрещается требовать какую-либо плату за услуги (консультации и т.п.);

5.6. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

5.7. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно-опасного поведения, а также меры по предотвращению и урегулированию конфликтов.

6. Публичные выступления и обращение со служебной информацией

6.1. Работник Учреждения должен способствовать формированию благоприятного имиджа Учреждения.

6.2. Категорически запрещается призывать общественность (родителей участников КДФ или их законных представителей, посетителей Учреждения, жителей Старицкого муниципального округа и др.) к поддержке своих личных убеждений и представлений, касающихся оценки работы Учреждения или его сотрудников, в том числе используя ресурсы глобальной сети Интернет и печатные СМИ.

6.3. Информирование общества о работе Учреждения может проводиться только директором Учреждения или лицом, им уполномоченным, на основе достоверных фактов, опубликованных на официальных источниках (официальные сайты Администрации Старицкого муниципального округа, МБУК «Старицкий ДК», контрольно-надзорных органов и т.п.) или в официальных документах Учреждения.

6.4. Служебную информацию может передавать только лицо, уполномоченное Уставом Учреждения или распорядительным актом Учреждения, при соблюдении законодательных норм и требований действующих в Учреждении локальных нормативных актов.

6.5. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

6.6. За несанкционированное разглашение конфиденциальной информации, доступной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, Работник несет персональную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Внешний вид

7.1. Внешний вид Работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность

8. Заключительные положения

8.1.3а нарушение положений Кодекса Работник Учреждения несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки

качества его профессиональной деятельности и учитывается при применении дисциплинарных взысканий, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

8.3. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между работниками Учреждения, приоритетным является учет интересов Учреждения.