Приложение 2

 к приказу МБУК ЭЦБС ЭМР

 от 15.05.2020 г. № 47 - ОД

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Муниципального бюджетного учреждения культуры

«Эвенкийская централизованная библиотечная система»

Эвенкийского муниципального района Красноярского края

* 1. Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Эвенкийская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – Кодекс) представляет собой свод общих
	принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники Муниципального бюджетного учреждения культуры «Эвенкийская централизованная библиотечная система» Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – работники Учреждения, Учреждение) независимо от занимаемых ими должностей.
	2. Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Учреждения и обеспечение единых норм их поведения.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение ими положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.5. Каждый работник Учреждения должен ознакомиться с положениями Кодекса, и принимать все необходимые меры для его соблюдения. Каждый гражданин вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

2. Общие принципы и правила служебного поведения

2.1. Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на
следующих принципах:

− законность;

− профессионализм;

− добросовестность;

− конфиденциальность;

− справедливость;

− информационная открытость;

− ответственность;

− объективность при принятии решений.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком
профессиональном уровне;

б) соблюдать требования законодательства Российской Федерации,
Красноярского края и локальных документов Учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения;

г) при исполнении должностных обязанностей быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп,
организаций;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять
социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех
контрагентов, в том числе, для неимущих, социально-уязвимых и других лиц,
оказавшихся в трудной жизненной ситуации;

е) проявлять терпимость 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;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных,
имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих
добросовестному исполнению должностных обязанностей;

з) соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных
общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила
делового поведения и общения;

к) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при должностном взаимодействии с ними;

л) не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться
от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, противодействовать любым
проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Учреждении;

м) уведомлять руководителя Учреждения, должностное лицо,
ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении, органы прокуратуры и иные федеральные государственные
органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

н) незамедлительно уведомлять руководителя Учреждения, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных
правонарушений в Учреждении о ставших им известными фактах конфликта
интересов и коррупционных проявлений в Учреждении, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Учреждения и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Учреждении конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Учреждению;

о) не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения,
отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям
конфиденциального характера, и служебную информацию и иные сведения,
ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

п) не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия
противозаконного и (или) необоснованного решения;

р) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать
конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету
работников Учреждения и/или Учреждению;

с) не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

т) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Учреждения, если это не входит в обязанности работника;

у) соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте,
касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем,
принимать меры для ее обеспечения;

ф) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

х) 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;

ц) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного
и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом,
материально-техническими и другими ресурсами Учреждения;

ч) не использовать имущество Учреждения в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам.

2.3. Руководитель Учреждения и руководители структурных подразделений Учреждения должны быть для работников Учреждения образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. Руководитель Учреждения и руководители структурных подразделений Учреждения:

а) принимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

б) содействуют установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

в) при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствуются принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

г) не допускают по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

д) проявляют заботу о подчиненных, вникают в их проблемы и нужды, содействуют принятию законных и обоснованных решений, способствуют профессиональному и должностному росту работников;

е) организуют оказание поддержки и помощи молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

2.5. Руководитель Учреждения и руководители структурных подразделений Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

3. Этические нормы служебного поведения работников

3.1. В должностном поведении работнику Учреждения необходимо
руководствоваться тем, что в соответствии с Конституцией Российской
Федерации, 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 должностном поведении работник Учреждения воздерживается от:

− любого вида высказываний и действий дискриминационного
характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка,
гражданства, социального, имущественного или семейного положения,
политических или религиозных предпочтений;

− грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости,
предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных
обвинений;

− угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий,
препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное
поведение.

3.3. Работники Учреждения призваны способствовать своим
должностным поведением установлению в коллективе деловых
взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными,
внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. При возникновении конфликтной ситуации между структурными
подразделениями Учреждения, работниками Учреждения приоритетным
направлением решения конфликта является учет интересов Учреждения в целом.

3.5. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер ответственности.

4.2. Работники Учреждения в зависимости от тяжести совершенного
проступка несут ответственность в соответствии с действующим
законодательством Российской Федерации.

4.3. Соблюдение работником Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при назначении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий.

4.4. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционноопасной ситуации.