

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Федерального государственного бюджетного учреждения культуры
«Новосибирский государственный академический театр оперы и балета»**

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Новосибирский государственный академический театр оперы и балета» (далее – Кодекс, работник, Учреждение) устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения работников, профилактику коррупционных и иных правоотношений, а также определяет основополагающие принципы взаимоотношений между работниками, с обществом, правоохранительными и другими органами власти, учреждениями и Минкультуры России.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», других федеральных законов, устанавливающих ограничения, запреты и обязательства для работников Учреждения, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, локальных нормативных актов Учреждения, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Миссией Учреждения является формирование социальных и эстетических приоритетов общества в сфере культуры, а также выполнение задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации.

1.4. Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Учреждения, способствует всестороннему ее развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально-трудовой сферах.

1.5. Положения Кодекса распространяются на всех работников Учреждения.

1.6. Работник, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.7. Целью Кодекса является формирование корпоративной культуры и системы ценностей Учреждения, установление этических норм и правил служебного поведения работников, а также содействие укреплению авторитета Учреждения и обеспечение единых норм поведения работников.

1.8. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками

Учреждения своих должностных обязанностей.

1.9. Кодекс служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительном отношении к деятельности Учреждения в общественном сознании, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.10. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их служебного поведения.

1.11. Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

II. Основные принципы и правила поведения работников Учреждения

2.1. Работник Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

2.1.1. Соблюдать требования законодательства РФ и локальных нормативных актов Учреждения;

2.1.2. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

2.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения;

2.1.4. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям; быть независимыми от влияния отдельных граждан, должностных лиц, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

2.1.6. 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 (намеки) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Учреждении;

2.1.7. Уведомлять лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.1.8. Незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, о ставших 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;

2.1.9. Соблюдать установленные федеральными законами и локальными нормативными актами Учреждения ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с осуществлением должностных функций;

2.1.10. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность работника решений политических партий и общественных объединений;

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

2.1.12. Проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами, гражданами и должностными лицами;

2.1.13. Не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и(или) необоснованного решения;

2.1.14. Проявлять толерантность 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;

2.1.15. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации Учреждения или авторитету Минкультуры России;

2.1.16. Не допускать проявлять формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.1.17. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

2.1.18. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

2.1.19. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника;

2.1.20. Соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем; принимать меры для ее обеспечения;

2.1.21. Уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном в Учреждении порядке;

2.1.22. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и иными ресурсами Учреждения;

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

2.2. Работнику следует принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.3. Работнику Учреждения, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

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

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

д) проявлять заботу о подчиненных, вникать в их проблемы и нужды, содействовать принятию законных и обоснованных решений, способствовать их профессиональному и должностному росту;

е) оказывать поддержку и помощь молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков.

2.5. Работнику Учреждения, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.6. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

III. Этические принципы

3.1. Работники Учреждения руководствуются в своей деятельности следующими этическими принципами:

Профессионализм. Профессиональные стандарты, применяемые в Учреждении, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровню образования и опыту работников.

Добросовестность. Работники Учреждения не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам учреждения и/или государства в лице Минкультуры России.

Репутация. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации Учреждения. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб Учреждению и его работникам.

Открытость и прозрачность. Деятельность работников строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны в праве получать достоверные и полные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации.

Конфиденциальность. Работники должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный и иной ущерб Учреждению или его работникам.

Эффективность и сплоченность. Работники Учреждения планируют и действуют совместно для достижения поставленных целей. Эффективная работа каждого работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

Уважение. В Учреждении строго соблюдаются принципы уважительного отношения между работниками, а также с контрагентами и иными официальными представителями. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

Ответственность. Работник несет ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников.

3.2. Приоритетными ценностями Учреждения являются:

Законность. Работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

Эффективность. Учреждение на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность и рентабельность деятельности от распоряжения государственным имуществом и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции. Эффективная работа каждого работника направлена на

достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

Социальная ответственность. Учреждение осуществляет реализацию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышения качества жизни работников и членов их семей.

Кадровый потенциал. Учреждение создает комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности работников путем улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации, а также дополнительных социальных гарантий.

Надежность. Выстраивая деловые отношения, учреждение стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обстоятельств, не противоречащих государственным интересам.

Нравственность. Учреждение осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости.

3.3. Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения личной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам Учреждения.

IV. Этика поведения работников Учреждения

4.1. Работник Учреждения в своей деятельности исходит из конституционных положений 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. Работники Учреждения:

4.2.1. Обязаны соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, принципиальными, внимательными и проявлять терпимость и непредвзятость в общении с коллегами, работниками других организаций и гражданами.

4.2.2. Призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, отношений партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом.

4.2.3. Обязаны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности, честности во всех сферах общественной жизни.

4.2.4. Должны избегать личных и финансовых связей, способных нанести ущерб их чести и достоинству, репутации Учреждения.

Критика со стороны руководителя или коллег имеющих в работе недостатков должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься тем работником Учреждения, к которому она обращена.

4.3. При исполнении трудовых обязанностей работники Учреждения воздерживаются 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, рода занятий и иных имеющихся различий;

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

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, ненормативной лексики, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.4. Поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

4.5. Работнику предписывается: постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения; уметь предвидеть последствия своих действий и решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством и иными гражданами, независимо от их служебного или социального положения.

4.6. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетными направлениями решений конфликта является учет интересов Учреждения в целом.

4.7. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий их исполнения должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

V. Ответственность работников Учреждения за нарушение положений Кодекса

5.1. Основы и принципы деятельности Учреждения по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и антикоррупционной политикой Учреждения.

5.2. Несоблюдение работниками Учреждения положений Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Учреждения в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.