

**Кодекса этики и служебного поведения работников
ГБУ РК «Специальная библиотека для слепых Республики Коми
им. Луи Брайля»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ РК «Специальная библиотека для слепых Республики Коми им. Луи Брайля» (далее – кодекс, учреждение) основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации, Кодекса этики российского библиотекаря, (принятый Конференцией РБА, 26 мая 2011 г.), иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Коми, а также общечеловеческие моральные нормы.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники учреждения независимо от замещаемой ими должности.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов, а также содействие укреплению деловой репутации учреждения.

1.4. Знание и соблюдение работниками учреждения положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.5. При назначении на должности не допускается непосредственное подчинение работников их родственникам (муж, жена, родители, дети), а также работа родственников в одном структурном подразделении.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с учреждением. Деятельность работников учреждения основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- соблюдение законности;
- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей;
- осуществление свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности учреждения;
- соблюдение правил делового поведения;
- исключение действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- проявление терпимости и уважения 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;
- исключение конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету учреждения;
- не использование должностного положения для решения вопросов личного характера;
- проявление при исполнении должностных обязанностей честности, беспристрастности и справедливости;
- высокое качество предоставляемых услуг и высокий уровень культуры общения.

2.2. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

2.3. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.4. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее

профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.5. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.6. Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника.

2.7. Работники могут обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.9. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам:

1) обязаны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения других работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений;

2) должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

3) несут ответственность за действия или бездействие подчиненных им работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если им было известно о фактах нарушения, и они не приняли меры по недопущению таких действий или бездействия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

3.1. Работник учреждения призван:

- быть образцом профессионализма, доброжелательности и внимания к коллегам и посетителям учреждения;
- не перекладывать свою ответственность на других коллег и подчиненных;
- быть требовательным к себе, стремиться к самосовершенствованию;
- бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы учреждения, не использовать для личных нужд имущество учреждения, а также свое рабочее время.

3.2. В служебном поведении работнику необходимо исходить 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.

В служебном поведении работник 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 призваны способствовать своим служебным 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.

4. Внешний вид работника учреждения

4.1. В внешний вид работника учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличается сдержанностью, традиционностью и аккуратностью.

4.2. Неприемлемы одежда и обувь пляжного стиля, в том числе шорты и открытые сарафаны.

5. Правила поведения работника в информационно-телекоммуникационной сети Интернет

5.1. Работник, размещающий в информационно-телекоммуникационной сети Интернет любые упоминания об учреждении, несет личную ответственность за причиненный опубликованием такой информации вред.

5.2. Работникам следует ответственно подходить к размещению в информационно-телекоммуникационной сети Интернет любой информации, воздерживаться от резких заявлений, которые могут быть негативно расценены государством и обществом, а также отразиться на деловой репутации учреждения.

5.3. Не допускается опубликование в информационно-телекоммуникационной сети Интернет изображений, комментариев, иных высказываний о деятельности учреждения, ее должностных лиц, не соответствующих / искажающих действительность.

5.4. При создании в информационно-телекоммуникационной сети Интернет собственных сайтов, страниц в социальных сетях работник обязан указывать, что вся размещаемая информация является личным мнением.

6. Ответственность работников учреждения

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

Анализ и оценка соблюдения правил этики и служебного поведения, предусмотренных настоящим Кодексом, является обязательными при проведении аттестации, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложении дисциплинарного взыскания.

6.2. Нарушение положений данного Кодекса работником рассматривается на комиссии учреждения по урегулированию конфликта интересов.