

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ «ЦБС»

Андросова Ю.В.

Приказ №18-ос от 01 марта 2022г.



**Кодекс
корпоративной этики и служебного поведения работников
Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система».**

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики и служебного поведения (далее – Кодекс) работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная библиотечная система» (далее – МБУ «ЦБС») является внутренним нормативным документом и представляет собой свод общих этических принципов и основных правил служебного поведения, принятых в МБУ «ЦБС»).

1.2. Кодекс разработан с учетом положений Конституции Российской Федерации, российского законодательства, в том числе Закона о библиотечном деле, Трудового кодекса Российской Федерации, Методических рекомендаций по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты РФ (2013 г), Кодекса этики Российского библиотекаря, Устава МБУ «ЦБС», локальных нормативных актов и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Кодекс един для всех работников МБУ «ЦБС» независимо от занимаемой должности. Все работники добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению норм и правил служебного поведения, установленных в Кодексе.

1.4. Кодекс действует в совокупности с другими локальными документами, утвержденными директором МБУ «ЦБС».

1.5. Перечень принципов и правил, содержащихся в Кодексе, не является исчерпывающим. Кодекс может дополняться с учетом текущих изменений внутри Библиотеки.

1.6. Кодекс утверждается директором МБУ «ЦБС», но правом внесения предложений об изменении, уточнении или расширении норм Кодекса обладает каждый работник МБУ «ЦБС».

2. Ценности и нормы, на которых основана деятельность МБУ «ЦБС»

2.1. Основополагающими ценностями, на основе которых формируется деятельность МБУ «ЦБС», являются:

- работники - главная ценность МБУ «ЦБС». Именно их деятельность является залогом успеха учреждения;
- уважение личной свободы, прав и достоинств человека, отношение к каждому с доверием и предоставление каждому равных возможностей;
- профессионализм работников и стремление повышать свой профессиональный уровень;
- инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;
- дисциплина и ответственность каждого;
- умение работать на результат;
- взаимная поддержка, умение работать в коллективе;
- поддержка молодых специалистов;
- уважительное отношение к ветеранам;
- ориентированность на пользователя, доверие со стороны пользователей; - приоритет интересов пользователя;
- недопущение конфликтов с пользователями;
- благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

- нормальные условия труда на рабочих местах;
- забота о здоровье работников;
- осуществление деятельности в строгом соответствии с законодательными актами и внутренними нормативными документами. МБУ «ЦБС» стремится к тому, чтобы каждый работник искренне гордился тем, что работает в МБУ «ЦБС».

3. Нормы корпоративной этики и служебного поведения руководителя МБУ «ЦБС» в отношении работников

3.1. Руководитель МБУ «ЦБС» для достижения стратегических целей развития МБУ «ЦБС» принимает деловые решения с учетом основополагающих ценностей и норм и несет предусмотренную действующим законодательством ответственность за реализацию поставленных задач.

3.2. При приеме новых работников руководитель МБУ «ЦБС» руководствуется действующим законодательством и требованиями нормативных документов; при продвижении кадров отдает предпочтение кандидатам, имеющим более высокие профессиональные знания, способности, не допуская дискриминации по половым, возрастным, национальным и иным признакам.

3.3. Руководитель МБУ «ЦБС» поощряет работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию, и создает равные условия для повышения квалификации.

3.4. Политика в области вознаграждения основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда, а также на предложениях социального пакета в соответствии с внутренними документами МБУ «ЦБС».

3.5. Политика в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение здоровых и безопасных условий труда для работников.

3.6. Руководитель МБУ «ЦБС» своим отношением к работе и поведением должен способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе, показывать подчиненным пример хорошего владения нормами и правилами этикета и служебного поведения, воспитывать у работников высокую общую и профессиональную культуру.

3.7. Отношения между руководителем и подчиненными должны строиться на конструктивных профессиональных основах.

3.8. Статус должности, занимаемой руководителем, должен подкрепляться его личным авторитетом. Авторитет руководителя создается его профессиональной компетентностью, требовательностью и принципиальностью в сочетании с доброжелательным, внимательным и уважительным отношением к работникам.

3.9. Работники могут обращаться к руководителю с предложениями по улучшению деятельности МБУ «ЦБС». Руководитель поощряет любую обратную связь, значимую для совершенствования работы МБУ «ЦБС».

3.9.1. Руководитель должен контролировать свое поведение, эмоции, не позволяя личным симпатиям и антипатиям влиять на служебные решения.

3.9.2. Руководитель в процессе обсуждения того или иного вопроса должен быть сдержанным и тактичным; не прерывать выступающего, дать ему возможность высказать свою точку зрения; лояльно относиться к конструктивной критике в свой адрес.

3.9.3. Руководитель не должен принуждать работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и пр.

3.9.4. Руководитель должен принимать меры по предупреждению коррупции, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности, справедливости.

4. Нормы корпоративной этики и служебного поведения работников в Коллективе

4.1. При выполнении должностных обязанностей работник МБУ «ЦБС» должен стремиться к эффективному и качественному результату своего труда; рациональному использованию рабочего времени.

4.2. Работник должен знать историю МБУ «ЦБС», представлять перспективы ее развития, ориентироваться в текущих проблемах профессиональной деятельности.

4.3. Работники должны бережно относиться к имуществу МБУ «ЦБС» и материальным ценностям независимо от того, являются они материально ответственными лицами или нет.

4.4. В служебном поведении работник проявляет вежливость, корректность,

доброжелательность, терпимость, тактичность по отношению к коллегам; воздерживается от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера в их адрес; отношения между всеми работниками являются равноправными.

4.5. Работники здороваются при встрече с коллегами в помещениях МБУ «ЦБС»; не прерывают служебный разговор коллег, если хотят обратиться к одному из них.

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

4.7. Не допускается распространение в коллективе слухов и другой непроверенной информации в отношении коллег.

4.8. Работнику рекомендуется воздерживаться от публичных отрицательных высказываний, суждений и оценок деятельности МБУ «ЦБС» и ее руководства.

4.9.1. Работники, участвующие в деятельности политических партий, общественных объединений, могут действовать исключительно в свободное время и только как частные лица, а не как представители МБУ «ЦБС».

4.9.2. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Библиотеке норм и требований, принятых в соответствии с законодательством РФ.

4.9.3. Работники, должностные обязанности которых предусматривают участие в сфере государственных закупок, в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений должны создать условия для добросовестной конкурентной среды и обеспечения объективности и прозрачности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для нужд МБУ «ЦБС».

4.9.4. Культура речи является важным показателем профессионализма работника. Речь должна быть грамотной, построенной на литературных нормах, исключать просторечия, вульгаризмы, жаргонные слова, резкие выражения оскорбительного характера.

4.9.5. Все контакты со сторонними организациями, СМИ работник осуществляет в рамках своей компетенции и только по согласованию с руководством МБУ «ЦБС».

5. Нормы корпоративной этики и служебного поведения работников по отношению к пользователям

5.1. Отношения работников с пользователями строятся на основе доброжелательности, уважения, корректности, стремлении предоставить пользователю качественную, исчерпывающую информацию в удобном для него формате.

5.2. Работнику рекомендуется создавать атмосферу дружелюбия, быть позитивно настроенным по отношению ко всем пользователям, максимально предупредительным, эмоционально сдержанным.

5.3. Работнику следует проявлять терпение, если пользователь выражает неудовольствие, разочарование; найти соответствующий тон и нужные слова, чтобы снять эмоциональное напряжение, не допускать конфликта сторон. Всегда помнить: главное в работе – пользователь и приоритет его интересов (кроме случаев, когда интересы пользователя противоречат законодательству и требованиям внутренних нормативных документов).

5.4. Работник не беседует с коллегами и не говорит по телефону на личные темы в присутствии пользователей.

5.5. Работник во время дежурства в зале обслуживания не пользуется наушниками.

5.6. Библиотека в лице работников несет ответственность перед пользователями:

- за предоставление библиотечных услуг высокого качества и высокий уровень культуры общения;
- за стремление следовать изменяющимся и растущим потребностям пользователей в получении информации;
- за содействие интеллектуальному и духовному развитию пользователей;
- за предоставление пользователям своевременной и достоверной информации о ресурсах МБУ «ЦБС», ее услугах и возможностях;
- за сохранение конфиденциальности сведений о пользователях.

6. Предотвращение конфликтных ситуаций

6.1. Недопущение возникновения конфликтной ситуации с пользователями, а также между работником и МБУ «ЦБС», между работниками является важным условием обеспечения

стабильной деятельности МБУ «ЦБС».

6.2. В целях предотвращения конфликта с пользователем Библиотека должна соблюдать принцип приоритета пользователя.

6.3. В случае возникновения противоречия между личными интересами работника и МБУ «ЦБС» рекомендуется обсудить эту проблему с руководителем и попытаться найти компромисс в рамках корпоративных норм и ценностей.

6.4. В МБУ «ЦБС» приветствуется разрешение конфликта путем двухсторонних и многосторонних конструктивных переговоров.

6.5. Никто из работников не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

7. Ответственность за нарушение Кодекса

7.1. Соблюдение работником МБУ «ЦБС» положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложения дисциплинарного взыскания.

7.2. Нарушение работником МБУ «ЦБС» положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику МБУ «ЦБС» мер юридической ответственности.