



Утверждаю:  
И.о. директора МАУК "МКО"  
Н.Н.Литвиненко

"25" августа 2016г

## Положение о корпоративной этике Муниципального автономного учреждения культуры "Магнитогорское концертное объединение"

### Миссия

Положение о корпоративной этике является управленческим инструментом для развития МАУК "МКО" (далее МКО) и эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами на основе следования этическим нормам и нормам законодательства РФ.

### Видение

Положение о корпоративной этике способствует повышению эффективности процесса корпоративного управления и содействует успешному взаимодействию с заинтересованными лицами.

### Введение

1. Настоящее положение разработано в соответствии с положениями действующего законодательства РФ, внутренними документами МКО и устанавливает основополагающие ценности и принципы деловой этики, этические нормы деловых взаимоотношений.

2. Целью настоящего положения является развитие корпоративной культуры и содействие эффективному взаимодействию с заинтересованными лицами путем применения практики делового поведения.

3. В настоящем положении используются следующие понятия и термины:  
корпоративная этика - это совокупность этических принципов и норм делового общения, которыми руководствуются в своей деятельности МКО, ее должностные лица и работники;  
должностные лица - артист, художественный руководитель, работники администрации, директор;  
заинтересованное лицо - лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством РФ и Уставом МКО, связана с деятельностью МКО;  
Положение - Положение о корпоративной этике МКО;  
конфликт интересов - ситуация, в которой личная заинтересованность работника КО влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей;  
корпоративная культура - это специфические для МКО ценности, принципы, нормы поведения и отношения;  
работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с МКО и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

4. МКО принимает и следует положением во взаимоотношениях с должностными лицами, работниками и заинтересованными лицами для принятия деловых решений как стратегически важных, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники МКО.

## Глава 1. Ценности и принципы деловой этики

5. основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность МКО, являются порядочность, надежность и профессионализм ее работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом.

6. МКО руководствуется следующими принципами деловой этики:

честность;  
справедливость;  
добросовестность;  
прозрачность;  
ответственность.

7. МКО рассчитывает, что все заинтересованные лица будут соблюдать вышеуказанные принципы корпоративной этики.

8. При осуществлении своей деятельности МКО:

- соблюдает нормы законодательства РФ и документов, относящихся к деятельности КО;
- обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;
- действует справедливо и добросовестно, не приемлет взяток и аналогичной порочной деловой практики, а также практики дарения и получения подарков, за исключением принятых в деловой практике (при этом такие подарки не должны быть значительными и не должны дариться, приниматься часто);
- относится к должностным лицам и работникам справедливо, с уважением и соблюдением этических норм;
- стремится к тому, чтобы все ее отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;
- проявляет уважение и бережно относится к окружающей среде.

9. Этические нормы МКО регулируют следующие основные области деловых взаимоотношений: отношения с должностными лицами и работниками МКО, деловыми партнерами и общественностью.

10. Эффективная организация работы построена на взаимных обязательствах между МКО и всеми заинтересованными лицами. Соблюдение взаимных обязательств - необходимое условие конструктивной работы.

## Глава 2. Этические нормы корпоративных взаимоотношений

### 2.1. Должностные лица и работники

11. Должностные лица и работники МКО принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно с должной заботой и осмотрительностью в интересах МКО, избегая конфликтов.

12. Ответственность за принятые на себя обязательства в равной степени лежит на всех должностных лицах и работниках МКО вне зависимости от их статуса и должности.

13. Должностные лица МКО для достижения стратегических целей МКО принимают корпоративные решения с учетом основополагающих ценностей и принципов деловой этики и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

14. Каждый работник, должностное лицо должен руководствоваться интересами МКО, а не личными отношениями или персональной выгодой при исполнении должностных обязанностей.

15. При приеме на работу МКО не допускает никакой дискриминации по каким бы то ни было признакам. Подбор и продвижение кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.

16. МКО создает равные условия для повышения квалификации работников всех уровней, по достоинству оценивая работников, стремящихся к самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с программами обучения и профессионального развития работников.

17. Политика МКО в области вознаграждения основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности и на предложении социального пакета в целях мотивации в соответствии с внутренними документами МКО.

18. Политика МКО в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих работников.

19. Должностные лица и работники МКО должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

20. В МКО не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

21. Должностные лица и работники МКО должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу МКО, рационально и эффективно использовать его.

22. Недопущение конфликта интересов является важным условием для обеспечения защиты интересов МКО, ее работников.

23. МКО несет ответственность за принятие решений, свободных от возникновения конфликта интересов на любом этапе данного процесса, от должностного лица до любого работника, принимающего решения.

24. Должностные лица и работники МКО должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

25. Принятие решений должностными лицами МКО должно основываться на принципах прозрачности и адекватности. Должностные лица предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушения норм конфиденциальности и с учетом решений директора, внутренних документов МКО.

26. Должностные лица обязаны немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с учреждением, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами МКО.

27. Должностные лица должны своевременно информировать и не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется заинтересованность.

28. Должностные лица и работники МКО не вправе принимать:

- за исполнение своих функциональных обязанностей вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;
- подарки или услуги в связи с исполнением своих функций либо от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

29. Должностным лицам и работникам запрещается разглашать коммерческую, служебную и иную охраняемую законодательством тайну, а также использовать информацию в личных целях. Это регулируется инструкцией по обеспечению сохранности коммерческой тайны и иными документами учреждения.

30. Должностные лица и работники МКО должны:

- уважать честь и достоинство человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;
- уважительно относиться к символам государства - Герб, Флаг, Гимн;
- уважительно относиться к корпоративной символике;
- соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;
- быть вежливыми и корректными;
- быть нетерпимы к безразличию и грубости;
- всегда благодарить за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;
- быть внимательными к чужому мнению;
- обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;
- не скрывать/признавать свои ошибки.

31. Руководителям структурных подразделений и всем ответственным работникам за составление отчетности не допускать составления неофициальной отчетности и использование поддельных документов.

32. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав должностных лиц и работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами законодательства РФ и внутренними документами МКО.

33. По вопросам касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам должностные лица и работники учреждения вправе обращаться к председателю профкома.

Вопросы корпоративной этики и/или случаи нарушения принципов деловой этики могут также обсуждаться работниками с непосредственным руководителем, либо к следующему по уровню прямому начальнику, в случае если нормы положения нарушает сам непосредственный руководитель. Если по результатам обсуждения приемлемое решение не будет найдено, то о соответствующей проблеме следует уведомить кадровую службу для получения рекомендаций и/или принятия соответствующих мер.

При разрешении сложившейся ситуации на рабочем месте МКО руководствуется проверенными фактами и достоверной информацией.

34. МКО осуществляет мониторинг, проводит исследования/опросы на тему состояния корпоративной культуры и уровня корпоративной этики работников МКО.

#### 2.4. Деловые партнеры

35. МКО взаимодействует с деловыми партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

36. МКО соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

37. МКО не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий.

#### 2.5. Общественность

38. МКО осознает свою социальную ответственность перед обществом.

39. МКО стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

40. МКО рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой она работает и с которой она стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

41. МКО стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования

общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

42. МКО берет на себя обязательство отказываться от сотрудничества с юридическими и физическими лицами с сомнительной репутацией.

43. МКО поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

### Глава 3. Ответственность

44. Каждый работник отвечает за соблюдение этических норм в рамках своего поведения. Соблюдение норм положения является обязательным для всех должностных лиц и работников МКО. Нарушение норм МКО влечет дисциплинарную ответственность в установленном порядке.

### Глава 4. Заключение

45. Заинтересованные лица имеют право сообщать директору о незаконных и неэтичных действиях работников и их права не должны ущемляться в случае такого сообщения.

46. Администрация МКО периодически пересматривает и совершенствует положение, анализирует, в какой мере они реализуются на практике, а также, при необходимости, вносит в него изменения и/или дополнения.