

Утверждаю:  
Директор МАУК «КДЦ «Дружба»

И.О. Фалин

Введено в действие  
Приказом № 28-од от 14.03.2019 г.



**КОДЕКС  
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**  
муниципального автономного учреждения культуры  
«Культурно-досуговый центр «Дружба»

г. Екатеринбург  
2019 год

#### **IV. Защита интересов работника МАУК «КДЦ «Дружба»**

4.1. Работник МАУК «КДЦ «Дружба», добросовестно выполняя должностные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника МАУК «КДЦ «Дружба».

4.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства МАУК «КДЦ «Дружба».

4.3. Руководителю МАУК «КДЦ «Дружба» надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

4.4. Работник, в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях, имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

#### **V. Ответственность за нарушение Кодекса**

5.1. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику учреждения мер юридической ответственности.

5.2. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

5.3. Нарушение работником Кодекса подлежит осуждению на заседании, собрании учреждения.

5.4. Руководство учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника учреждения, при необходимости определяет наложение на работника дисциплинарное взыскание. Решения руководства учреждения учитываются при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложения дисциплинарного взыскания.

#### **VI. Заключительные положения**

6.1. При приеме на работу в МАУК «КДЦ «Дружба» руководитель обязан оговорить, что работник должен действовать в пределах своей профессиональной компетенции и на основе Трудового кодекса.

6.2. Нарушение положений Трудового кодекса рассматривается трудовым коллективом и руководством учреждения, а при необходимости – более высокой профессиональной организацией.

6.3. Нарушение положений Трудового кодекса влечет применение к сотруднику мер юридической ответственности.

6.4. Соблюдение сотрудниками положений Трудового кодекса учитывается при принятии решения о поощрении или о применении дисциплинарного взыскания.