

16.6.2. Работники не должны допускать создания или участия в конфликтных ситуациях, способных нанести ущерб имиджу, репутации или авторитету Учреждения.

16.6.3. Все контакты работников Учреждения со средствами массовой информации (СМИ) организуются только пресс-службой Учреждения.

16.6.4. Работники обязаны предупредить представителей СМИ, если приглашение на интервью, съемку, телевизионную передачу и п.т. связаны с работой Учреждения и входящих в его состав профессиональных художественных коллективов, о том, что они должны обратиться в пресс-службу Учреждения.

16.6.5. В контактах со СМИ Работники Учреждения обязаны воздерживаться от негативных оценок деятельности Учреждения, его руководства, других Работников Учреждения.

16.6.6. Работники не имеют права действовать и выступать от имени Учреждения, как в период работы, так и после увольнения, при отсутствии соответствующих полномочий.

16.6.7. Работники художественного и артистического состава не имеют права выступать под именем профессиональных художественных коллективов, входящих в состав Учреждения, при отсутствии соответствующих полномочий.

16.6.8. Работники должны воздерживаться от совершения любых действий, могущих повлечь нарушение авторских и других прав интеллектуальной собственности.

16.6.9. Работники Учреждения должны осознавать, что любая информация о прохождении репетиций по подготовке творческого художественного продукта является конфиденциальной, и они не имеют права на ее распространение.

16.6.10. Работники не должны размещать в сети ИНТЕРНЕТ, в том числе в социальных сетях, каких-либо негативных комментариев о концертах, проходящих как на стационаре в Учреждении, так и на выезде и гастролях, а также о коллегах по работе.

#### 16.7. **Исключение конфликта интересов.**

16.7.1. При возникновении конфликта интересов работники должны руководствоваться в первую очередь интересами Учреждения.

**Конфликт интересов** – это ситуация, когда личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и интересами Учреждения.

**Личная заинтересованность работника**, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей – это возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в денежной либо натуральной форме.

**Рабочее время** – это ресурс, который необходимо использовать эффективно: оно предназначено для решения рабочих задач, а не личных вопросов.

16.7.2. Работники Учреждения не имеют права использовать свое служебное положение для извлечения личной выгоды в ущерб Учреждению.

16.7.3. Работники не должны использовать работу в Учреждении для получения личных контрактов на стороне.

16.7.4. Работники Учреждения не имеют права выполнять работы или оказывать услуги иным лицам без разрешения Руководства Учреждения, если эти работы или услуги оказываются в рабочее время или в помещении Учреждения, что может вызвать конфликт с интересами Учреждения.

16.7.5. С целью исключения конфликта интересов Работники художественного и артистического состава обязаны уведомить Работодателя об участии в концертной деятельности у других лиц и организаций, по каждому факту такого участия.

16.7.6. В случае наличия, по мнению Работодателя, конфликта интересов, Работодатель обязан проинформировать об этом Работника и предложить воздержаться от такого участия в концертной деятельности.

16.7.7. Незнание Работника о наличии конфликта интересов не освобождает его от ответственности.

16.7.8. Работодатель не ставит под сомнение право Работника на работу по совместительству, если эта работа не наносит вред интересам Учреждения.

16.8. Ответственность за нарушение Кодекса.

16.8.1. Каждый работник Учреждения принимает на себя ответственность за соблюдение этических норм и принципов, установленных настоящим Кодексом.

16.8.2. Работник, нарушающий принципы корпоративной этики, наносит ущерб престижу Учреждения, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны коллег и Работодателя.

16.8.3. Нарушение Работниками правил корпоративной этики, установленных настоящим разделом Правил внутреннего трудового распорядка является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

16.8.4. Нарушение Работником требований настоящего Кодекса может быть вынесено на рассмотрение Комиссии по этике, созданной приказом Руководителя и действующей на основании Положения. Решение Комиссии по этике может являться основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности, указанной в пункте 16.8.3.

16.8.5. При наличии оскорбления или клеветы Работники имеют право на защиту чести и достоинства, как в административном порядке, так и в соответствии с нормами уголовного и гражданского законодательства РФ.

## 17. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ