

УТВЕРЖДЕН
приказом Государственного бюджетного
учреждения культуры города Москвы
"Центр культуры и искусства
"Меридиан"
от 6 июля 2015 г. № 75

КОДЕКС
о нормах профессиональной этики и поведения работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
"Центр культуры и искусства "Меридиан"

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс о нормах профессиональной этики и поведения работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Центр культуры и искусства "Меридиан" (далее – Кодекс) устанавливает рекомендуемые для Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы "Центр культуры и искусства "Меридиан" (далее – учреждение) этические нормы при осуществлении им профессиональной деятельности, основанные на общепринятых нравственных критериях и моральных требованиях, а также на нормах действующего законодательства Российской Федерации и международных нормах. Настоящий Кодекс дополняет правила, установленные законодательством и международными нормами, поэтому никакое положение настоящего Кодекса не должно толковаться как предписывающее или допускающее совершение деяний, противоречащих требованиям законодательства Российской Федерации или международных норм.

1.2. Нормативную основу Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, принципы и нормы международного права, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и иных федеральных органов государственной власти. В случае противоречия между нормами, содержащимися в настоящем Кодексе, и нормами, содержащимися в нормативно-правовых актах Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня, применяются нормы, содержащиеся в нормативно-правовых актах Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня.

1.3. В настоящем Кодексе используются следующие понятия:

работник учреждения – лицо, состоящее с учреждением в трудовых отношениях на основании заключенного в установленном порядке

трудового договора.

материальная выгода – приобретение имущества или имущественных прав, которые могут быть получены работником учреждения, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными или иными третьими лицами в результате превышения должностных полномочий, а также иных незаконных действий.

личная выгода – заинтересованность работника учреждения в получении нематериальных благ и нематериальных преимуществ им самим, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными или иными третьими лицами.

конфиденциальная информация — это информация на любом физическом носителе, которая стала известна работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, которая не является охраняемой законом тайной или объектом охраны в соответствии с законодательством Российской Федерации, но способна привести к ущемлению прав и законных интересов лиц, предоставивших такую информацию работнику учреждения при выполнении им соответствующих функций. К данным, составляющим конфиденциальную информацию, относятся персональные данные работников учреждений, планы учреждения об открытии новых проектов/направлений, незарегистрированные права интеллектуальной собственности.

2. Принципы профессиональной этики и функции Кодекса

2.1. Отличительной особенностью деятельности работника учреждения является признание и принятие на себя обязанности действовать в общественных интересах. Поэтому обязанности и ответственность не исчерпываются исключительно удовлетворением потребностей отдельного учреждения. Действуя в общественных интересах, работник учреждения должен подчиняться требованиям профессиональной этики. Исходя из этого, деятельность учреждения и работников учреждения должна строиться на соблюдении следующих принципов:

2.1.1. Законность.

Учреждение и работники учреждения осуществляют свою деятельность в соответствии с федеральными законами, законами города Москвы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, города Москвы, а также настоящим Кодексом.

2.1.2. Профессионализм и компетентность.

Учреждение и работники учреждения осуществляют свою деятельность на профессиональной основе, привлекая к работе лиц, в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями к повышению квалификации определенных категорий работников (обладающих навыками, знаниями, соответствующим уровнем образования). Учреждение принимает меры по поддержанию и повышению

уровня квалификации и профессионализма своих работников, в том числе путем проведения профессионального обучения, стажировок, иных мер по повышению квалификации. Работники учреждения стремятся к повышению своего профессионального уровня.

2.1.3. Добросовестность.

Работники учреждения культуры осуществляют свою деятельность в пределах своих полномочий, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы, а также с той степенью ответственности и результативности, которая требуется от них с учетом специфики деятельности учреждения культуры, показателями качества работы и практики гражданского оборота.

2.1.4. Конфиденциальность.

Работники учреждения не разглашают имеющуюся в их распоряжении конфиденциальную информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

2.1.5. Информационная открытость.

Учреждение и работники учреждения осуществляют раскрытие информации о своем правовом статусе, деятельности и проводимых мероприятиях, а также об используемых во время их деятельности объектах интеллектуальных прав.

2.1.6. Эффективный контроль.

Учреждение и работники учреждения в целях повышения качества услуг обеспечивают постоянный эффективный контроль деятельности, используя механизмы общественного участия - общественный совет, а также обеспечивая обратную связь с гражданами, потребителями услуг учреждения.

2.2. Настоящий Кодекс выполняет следующие функции:

содействует формированию ценностно-этической основы профессиональной деятельности;

содействует повышению профессионального авторитета культурной среды в обществе;

предоставляет дополнительные гарантии осуществления прав граждан, вступающих в правоотношения, одной из сторон которых выступает учреждение.

3. Общие правила поведения работников учреждения культуры

3.1. Работник учреждения в своей деятельности:

способствует сохранению, развитию и распространению культуры;

поддерживает неотъемлемость права каждого человека на культурную деятельность;

признает ценность каждого человека и его право на приобщение к культурным ценностям;

содействует приобщению граждан к творчеству и культурному развитию, занятиям самообразованием, искусством, ремеслами, способствует профессиональной ориентации детей и подростков;

способствует созданию условий для интеллектуальной и творческой реализации;

защищает и поддерживает собственные честь и достоинство, учитывает индивидуальность, интересы и культурные потребности граждан.

3.2. Работник учреждения придерживается следующих правил поведения при исполнении им своих должностных обязанностей:

осуществляет свою деятельность в пределах полномочий и на высоком профессиональном уровне, соблюдая все требования трудовых функций (должностной инструкции), в целях обеспечения эффективной работы в области культуры и реализации возложенных на него задач;

не допускает высказываний, противоречащих миссии, целям и задачам учреждения от имени учреждения;

воздерживается от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей, не допускает конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;

обеспечивает приоритет общественных интересов и общечеловеческих гуманистических ценностей, отстаивает данные ценности;

исключает действия, связанные с возможностью приобретения материальной или личной выгоды в ущерб правам и законным интересам учреждения или потребителей его услуг;

воздерживается от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Департамента культуры города Москвы, учреждения, а также иных высказываний, способных нанести ущерб репутации учреждения и учредителя;

придерживается общепринятого делового стиля в одежде, а также в целом следит за внешним видом, который должен способствовать уважительному отношению к работнику и учреждению культуры.

3.3. Работник учреждения неукоснительно соблюдает следующие нормы:

при исполнении должностных обязанностей не оказывает предпочтения каким-либо профессиональным, политическим, социальным или религиозным группам и организациям;

во время исполнения должностных обязанностей не ведет себя вызывающе по отношению к окружающим, не проявляет негативных эмоций, не допускает использования ненормативной лексики, бранных слов и выражений;

не допускает любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных убеждений, а также

иным признакам дискриминации;

не допускает угроз, оскорбительных выражений, реплик или действий, препятствующих общению, провоцирующих противоправное поведение;

соблюдает этику общения и деловой переписки, как с коллегами внутри учреждения, так и с внешними партнерами;

не допускает нарушения субординации, критических замечаний и неуважительного отношения к руководителю любого уровня в присутствии подчиненных;

при наличии права доступа к конфиденциальной информации работник не использует ее в личных целях;

при проведении процедур размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд не вступает в какие-либо переговоры с потенциальными участниками размещения заказов;

не создает какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов;

не использует должностное положение в целях получения материальной или личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. Профессиональные ценности работника учреждения культуры

4.1. К профессиональным ценностям работника учреждения относятся:

ценность личности и ее творческого самовыражения;

творческое и интеллектуальное развитие;

развитие комфортной городской среды;

повышение профессиональной репутации учреждения.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий Кодекс утверждается приказом директора учреждения по результатам обсуждения с работниками учреждения.

5.2. Соблюдение норм, установленных настоящим Кодексом, является обязательным для лиц, заключивших с учреждением гражданско-правовой договор, только при соблюдении следующих условий:

непосредственное указание на это в договоре;

если иное не вытекает из существа правоотношений, урегулированных договором.

5.3. Анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность.
