

**Кодекс профессиональной этики сотрудников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
"Центр культуры и творчества "Нега"**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Кодекс профессиональной этики сотрудников ГБУК г. Москвы "ЦКТ "Нега" (далее – Кодекс), устанавливает рекомендуемые для каждого сотрудника учреждения культурно-досугового типа (далее - учреждения культуры) этические нормы при осуществлении им профессиональной деятельности, основанные на общепринятых нравственных критериях и моральных требованиях, а также на нормах действующего законодательства Российской Федерации, в том числе и ратифицированных Российской Федерацией международных норм.

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.

3. В настоящем Кодексе используются следующие термины в указанной ниже интерпретации:

3.1. ГБУК г. Москвы «ЦКТ «Нега» (далее - учреждение) - государственное учреждение культуры, учредителем которого является Департамент культуры города Москвы, собственником имущества которого является город Москва, основной деятельностью которого является предоставление населению разнообразных услуг социально-культурного, просветительского, оздоровительного и развлекательного характера, создание условий для занятий любительскими видами творчества (художественным, исполнительским, научно-техническим и т.п.).

3.2. *Сотрудник учреждения* – лицо, состоящее с учреждением в трудовых отношениях на основании заключенного в установленном порядке трудового договора.

3.3. *Материальная выгода* – приобретение имущества или имущественных прав, которое может быть получено сотрудником учреждения, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными или иными третьими лицами в результате превышения должностных полномочий, а также иных незаконных действий.

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

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

Раздел II. Принципы профессиональной этики и функции Кодекса

1. Отличительной особенностью деятельности сотрудника учреждения культуры является признание и принятие на себя обязанности действовать в общественных интересах. Обязанности и ответственность не исчерпываются исключительно удовлетворением потребностей отдельного учреждения культуры. Действуя в общественных интересах, сотрудник учреждения должен подчиняться требованиям профессиональной этики. Деятельность учреждения культуры и сотрудников учреждения культуры должна строиться на соблюдении следующих принципов:

1.1. Законность.

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

1.2. Профессионализм и компетентность;

Учреждение и сотрудники 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 культуры 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. Сотрудники учреждения культуры стремятся к повышению своего профессионального уровня.

1.3. Добросовестность.

Сотрудники 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.

1.4. Конфиденциальность.

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

1.5. Информационная открытость.

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

1.6. Эффективный контроль.

Учреждение культуры и сотрудники учреждения культуры в целях повышения качества услуг обеспечивают постоянный эффективный контроль деятельности, используя механизмы общественного участия: попечительские, общественные и экспертные советы, а также обеспечивая обратную связь с гражданами, потребителями услуг учреждения.

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.

Раздел III. Общие правила поведения сотрудников учреждения культуры

1. Сотрудник учреждения культуры 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 в приобщении 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.

2. Сотрудник учреждения культуры 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 культуры или потребителей его услуг;

- воздерживается от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Департамента культуры, руководителя учреждения культуры, 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 сотруднику и учреждению.

3. Сотрудник 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;

- при наличии права доступа к конфиденциальной информации сотрудник не использует её 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.

Раздел IV. Профессиональные ценности сотрудника учреждения культуры

1. К профессиональным ценностям сотрудника учреждения культуры относятся:

- ценность личности и ее творческого самовыражения;
- творческое и интеллектуальное развитие;
- развитие комфортной городской среды.

Раздел V. Заключительные положения

1. Учреждения самостоятельно по результатам обсуждения с сотрудниками утверждают Кодекс приказом. В случае внесения изменений и дополнений в настоящий Кодекс, утвержденная руководителем учреждения новая редакция Кодекса направляется в Департамент культуры города Москвы для сведения.

2. Анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, при формировании стимулирующих выплат и премий.