

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
«КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР ЗИЛ»

П Р И К А З

30.08.2017

№ 72/ог.

Об утверждении Кодекса профессиональной этики работников
Государственного автономного учреждения культуры
города Москвы «Культурный центр ЗИЛ»

В целях актуализации нормативных документов, регламентирующих трудовой распорядок Государственного автономного учреждения культуры города Москвы «Культурный центр ЗИЛ», **приказываю:**

1. Утвердить Кодекс профессиональной этики работников Государственного автономного учреждения культуры города Москвы «Культурный центр ЗИЛ» (новая редакция) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ от 16.07.2015 № 29 «Об утверждении новой редакции Кодекса этики и поведения работников Государственного автономного учреждения культуры города Москвы «Культурный центр ЗИЛ».

Исполняющий обязанности директора



И.В.Пирогова

Приложение
к приказу Государственного автономного
учреждения культуры города Москвы
«Культурный центр ЗИЛ»
от 30.08.2017 № 72/од

**Кодекс профессиональной этики
работников Государственного автономного учреждения культуры города
Москвы «Культурный центр ЗИЛ»
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс профессиональной этики работников Государственного автономного учреждения культуры города Москвы «Культурный центр ЗИЛ» (далее – Кодекс) устанавливает рекомендуемые для каждого работника Государственного автономного учреждения культуры города Москвы «Культурный центр ЗИЛ» (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.

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 нормативных правовых актах Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня, применяются нормы, содержащиеся в нормативных правовых актах Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня.

1.3. В Кодексе используются следующие термины в указанной ниже интерпретации:

1.3.1. Работник учреждения (далее – работник) – лицо, состоящее с учреждением в трудовых отношениях на основании заключенного в установленном порядке трудового договора.

1.3.2. Материальная выгода – приобретение имущества или имущественных прав, которая может быть получена работником, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными или иными третьими лицами в результате превышения должностных полномочий, а также иных незаконных действий.

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

1.3.4. Конфиденциальная информация – 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 при выполнении им соответствующих функций. К данным, составляющим конфиденциальную информацию, относятся: персональные данные работников учреждения, планы учреждения об открытии новых проектов/направлений, незарегистрированные права интеллектуальной собственности.

2. Принципы профессиональной этики и функции Кодекса

2.1. Отличительной особенностью деятельности работников учреждения является признание и принятие на себя обязанности действовать в общественных интересах. Обязанности и ответственность не исчерпываются исключительно удовлетворением потребностей 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 его работники 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 его работники 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 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, показателей качества работы, определенных трудовым договором и практики гражданского оборота.

2.1.4. Конфиденциальность.

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

2.1.5. Информационная открытость.

Учреждение и его работники обеспечивают 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 его работники 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.

2.2. 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

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 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 собственную 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 требования трудовых функций (должностной инструкции) в целях обеспечения эффективной работы в области культуры и реализации возложенных на него задач;
- не допускает от имени учреждения высказываний, противоречащих миссии, целям и задачам 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, руководителя 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;
- при наличии права доступа к конфиденциальной информации 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.

4. Профессиональные ценности работников учреждения

4.1. К профессиональным ценностям работника учреждения относятся:

- ценность личности и ее творческого самовыражения;

- творческое и интеллектуальное развитие;
- развитие комфортной городской среды.

5. Заключительные положения

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

- непосредственного указания на это в договоре;
- если иное не вытекает из существа правоотношений, урегулированных договором.

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