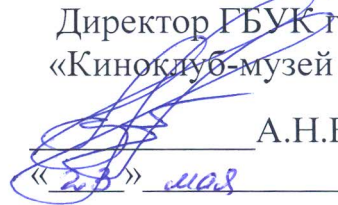


УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУК г. Москвы
«Киноклуб-музей «Эльдар»


А.Н. Бригадиров
« 23 » мая 20 17 г.

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного Учреждения культуры г. Москвы
«Киноклуб-музей «Эльдар»**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Кодекс профессиональной этики работников (далее - Кодекс) Государственного бюджетного Учреждения культуры г. Москвы «Киноклуб-музей «Эльдар» (далее - Учреждение культуры), устанавливает рекомендуемые для каждого работника 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.

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. *Учреждение культурно-досугового типа* - 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.). К учреждениям культурно-досугового типа относятся: дворцы (дома культуры), территориальные клубные системы, клубы, культурные центры и т.д.

3.2. *Работник учреждения культурно-досугового типа* (далее - «работник учреждения») - лицо, состоящее с учреждением культуры в трудовых отношениях на основании заключенного в установленном порядке трудового договора.

3.3 *Материальная выгода* - приобретение имущества или имущественных прав, которое может быть получено работником 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 работника 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 работнику 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 работнику Учреждения культуры 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.

Раздел II. Принципы профессиональной этики и функции Кодекса

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

1.1. Законность.

Учреждение культуры и работники 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 культуры 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 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. Работники Учреждения культуры стремятся к повышению своего профессионального уровня.

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.

1.4. Конфиденциальность.

Работники 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 работники 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 работники 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 культуры.

Раздел III. Общие правила поведения работников Учреждения культуры

1. Работник 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. Работник 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 культуры;

-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 работнику и учреждению культуры.

3. Работник Учреждения культуры 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 работник 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 работника Учреждения культуры

1. К профессиональным ценностям работника Учреждения культуры относятся:

-ценность личности и ее творческого самовыражения;

-творческое и интеллектуальное развитие;

-развитие комфортной городской среды.

Раздел V. Ответственность работника за нарушение требований Кодекса

1. За нарушение положений настоящего Кодекса к работнику Учреждения культуры могут быть применены следующие меры морального воздействия:

- устное замечание;
- предупреждение о недопустимости неэтичного поведения;
- требование о публичном извинении и другие, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - меры юридической ответственности.

2. Нарушение норм Кодекса, выразившееся в совершении проступка, противоречащего нормам профессиональной этики, является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Раздел VI. Заключительные положения

1. Учреждение культуры самостоятельно по результатам обсуждения с работниками утверждает 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. Соблюдение норм, установленных настоящим Кодексом, является обязательным для лиц, заключивших с Учреждением культуры гражданско-правовой договор, только при соблюдении следующих условий:

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

3. 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.

Настоящий "Кодекс профессиональной этики работников" согласован с работниками ГБУК г. Москвы «Киноклуб-музей «Эльдар» на общем собрании коллектива.

Начальник отдела кадров



Н.Р.Устинова

Представитель трудового коллектива



А.Н.Щербина