

УТВЕРЖДЕН
Приказом МБУК «Рыльский
центр культуры и досуга «Сейм»
от «24» августа 2020 г. №82/о

КОДЕКС

этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Рыльский центр культуры и досуга «Сейм»

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Рыльский центр культуры и досуга «Сейм» (далее - Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Муниципального бюджетного учреждения культуры «Рыльский центр культуры и досуга «Сейм» (далее - Учреждение) независимо от занимаемой должности.

1.2. Любой сотрудник, поступающий на работу в Учреждение знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.3. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый посетитель Учреждения вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

1.4. В своей профессиональной деятельности работник Учреждения руководствуется убеждениям, что:

1.4.1. Деятельность в сфере культуры призвана влиять на общественную нравственность посредством создания высокопрофессионального культурного продукта, сохранения и популяризации культурных ценностей, а также личного примера работника по соблюдению требований нравственного поведения;

1.4.2. Для всех этнических, социально-демографических и иных культурных сообществ, проживающих на территории Рыльского района Курской области, признается равное достоинство их культур, равенство их прав и свобод;

1.4.3. Культура играет основополагающую роль в творческом развитии и самореализации личности, а также в обеспечении социальной сплоченности и устойчивого развития общества;

1.4.4. Культура призвана способствовать единству информационного пространства и доступности информации в сфере культуры как ключевого условия реализации права населения Рыльского района Курской области на участие в культурной жизни;

1.4.5. Культура должна обеспечивать условия для поддержания, сохранения и развития культурного разнообразия посредством постоянного взаимодействия и обмена между культурами и равноправного диалога между различными культурными сообществами.

1.5. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 26.01.2009, №4, ст.445), действующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, традициями делового этикета.

1.6. Настоящий Кодекс распространяется на всех работников Учреждения, независимо от уровня занимаемой должности и периода работы.

1.7. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.8. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества из профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Цели и задачи Кодекса

2.1. Целью Кодекса является определение ценностей, принципов работы, этических стандартов и правил служебного поведения сотрудников, направленных на повышение эффективности их взаимодействия в ходе выполнения своих функциональных обязанностей и достижения стратегических целей организации. Содействие укреплению авторитета работника культуры, доверия граждан и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников Учреждения.

2.2. Задачи Кодекса:

- определение ценностей работника учреждения культуры и реализация механизмов приобщения к этим ценностям каждого сотрудника Учреждения;

- формирование благоприятной среды для развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах;
- обеспечение основы для формирования профессиональной морали в сфере культуры, уважительного отношения к работникам учреждения культуры, основанной на высоких этических стандартах;
- обеспечение основы для формирования профессиональной морали в сфере культуры;
- формирование общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля;
- определение и закрепление норма и стандартов работы;
- правила коммуникаций, корпоративной культуры, норм эффективной организации работы;
- установление стандартов этического поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с деловыми партнерами, государственными органами, общественностью, населением Рыльского района Курской области.

3. Основные понятия, используемые в Кодексе

Профессиональная этика - это совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

Кодекс профессиональной этики работников учреждений сферы «Культура» - это свод норм одобряющего поведения для работников учреждений сферы «Культура».

Материальная выгода - приобретение, которое может быть получено работником учреждения культуры, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения и которое может определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

Личная выгода - заинтересованность работника учреждений сферы «Культура», его близких родственников в получении нематериальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника учреждений сферы «Культура» в получении личной выгоды и правами и законными интересами граждан,

организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей.

Конфиденциальная информация - документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе персональные данные граждан Российской Федерации, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

4. Основные принципы профессиональной этики работников Учреждения

4.1. Учреждение предназначено создавать условия для изучения, сохранения, распространения культурных ценностей, народных традиций с целью формирования духовно-нравственного, интеллектуального и творческого развития личности.

4.2. Учреждение обеспечивает социальные права населения на доступность культурных ценностей для населения Рыльского района Курской области.

4.3. Основными ценностями в профессиональной деятельности работника культуры являются:

- высокий профессионализм - работник Учреждения должен быть профессионалом в своей деятельности и должен стремиться повышать свой профессиональный уровень и эрудицию;

- патриотизм - работник Учреждения в своей профессиональной деятельности создает условия для изучения, сохранения, распространения культурных ценностей, народных традиций Рыльского района и Курской области в целом;

- ответственность и порядочность - работник Учреждения осознает уровень личной ответственности за тот уровень культуры, который создает его Учреждение, является примером порядочности для окружающих;

- активность и преданность профессии - работник Учреждения предан своей профессии, творчески подходит к решению задач, проявляет инициативу в развитии своего учреждения и отрасли в целом;

- клиентоориентированность - работник Учреждения относится к потребителю услуг как к партнеру в создании общего культурного уровня жителей и гостей, уважает его потребности, готов поддержать инициативу по улучшению работы Учреждения.

5. Этическая ответственность работника Учреждения в отношениях с обществом, в отношении коллег и по отношению к своей профессии

5.1. Работник культуры, осознавая значимость духовно-нравственной миссии культуры:

5.1.1. исполняет свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в пределах полномочий Учреждения;

5.1.2. соблюдает нормы профессиональной этики и правила хорошего тона поведения в обществе;

5.1.3. проявляет корректность и внимательность в обращении с посетителями учреждения, иными гражданами и должностными лицами;

5.1.4. проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов, проживающих на территории Рыльского района Курской области, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию;

5.1.5. воздерживается от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в правомерности и этичности действий при исполнении работником сферы «Культура» своих должностных обязанностей, а также избегает конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации других работников Учреждения или авторитету отрасли;

5.1.6. не использует служебное положение для оказания влияния на других работников Учреждения или граждан при решении вопросов личного характера;

5.1.7. не оказывает предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, независимо от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

5.1.8. исключает действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

5.1.9. уведомляет директора Учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику культуры каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

5.1.10. соблюдает нейтралитет, исключая возможность влияния на его служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

5.1.11. работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные работников в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью Учреждения, собственностью субъекта Российской Федерации и передаются по акту в Учреждение, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

5.2. Профессиональным долгом работника по отношению к коллегам, к коллективу, в котором он работает, ко всей отрасли:

5.2.1. подчинение своих действий и поведения единым для всего коллектива и отрасли целям, содействие коллегам в достижении этих целей, обеспечение согласованности действий всех членов коллектива и отрасли;

5.2.2. стремление к достижению максимальных результатов в собственной работе;

5.2.3. ответственность за эффективность деятельности всего коллектива;

5.2.4. стремление к поиску новых, более эффективных форм и методов работы;

5.2.5. уважение к лучшим традициям коллектива, сферы «Культура» в целом;

5.2.6. уважение к профессиональной работе коллег, стремление избегать неконструктивной публичной или в средствах массовой информации критики деятельности других работников или учреждения сферы «Культура»;

5.2.7. сохранение конфиденциальной информации, полученной в связи с исполнением профессиональных обязанностей от коллег или руководителя;

5.2.8. соблюдение этических норм поведения, сохранение положительного имиджа работника культуры как на рабочем месте во время исполнения должностных обязанностей, так и за пределами рабочего времени;

5.2.9. нетерпимость к зависти, недобросовестности, неисполнительности;

5.2.10. доброжелательные и корректные, основанные на взаимном уважении отношения с коллегами.

5.3. Работник культуры обязан придерживаться следующих правил поведения при исполнении им своих должностных обязанностей:

5.3.1. добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности, соблюдая все требования в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами в целях обеспечения эффективной работы в области культуры и реализации возложенных на него задач;

5.3.2. соблюдать приоритет общественных интересов и общечеловеческих гуманистических ценностей;

5.3.3. осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, определенных трудовым договором, должностной инструкцией и другими локальными актами;

5.3.4. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

5.3.5. исключить действия, связанные с возможностью приобретения материальной или личной выгоды или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

5.3.6. быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, должностными лицами, коллегами и подчиненными;

5.3.7. воздержаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей;

5.3.8. не допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

5.3.9. придерживаться правил делового поведения и связанных с предоставлением Учреждением муниципальных услуг этических норм, поддерживать порядок на рабочем месте;

5.3.10. выполнять все профессиональные действия обдуманно, честно, тщательно, проявляя добросовестность.

5.4. Работник культуры не имеет права:

5.4.1. злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, в том числе имеющим коррупционную направленность.

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

5.4.3. создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов;

5.4.4. использовать свое 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.

5.4.5. во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения (ненормативную лексику), не допускаемые деловым этикетом.

5.5. В служебном поведении работник культуры воздерживается от:

5.5.1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

5.5.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

5.5.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

5.5.4. курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

6. Культура речи и правила поведения профессионального общения

6.1. Культура речи является важным показателем профессионализма работника культуры и проявляется в умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли.

6.2. Культура речи обязывает работника культуры придерживаться следующих речевых норм:

6.2.1. точности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;

6.2.2. грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;

6.2.3. содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности устного или письменного высказывания;

6.2.4. логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;

6.2.5. доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;

6.2.6. лаконичности, предполагающей краткость, понятность и отсутствие излишней информации;

6.2.7. уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

6.3. Работнику культуры необходимо соблюдать и отстаивать чистоту русского языка.

6.4. В случае служебного общения работника культуры с гражданами различных национальностей рекомендуется использовать русский язык как государственный язык Российской Федерации.

7. Внешний вид работника культуры

7.1. Внешний вид работника культуры при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан работникам культуры. Должен быть опрятным, аккуратным и достойным ситуации, в соответствии со спецификой представителя культуры.

8. Обращение со служебной информацией

8.1. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

9. Конфликт интересов

В целях недопущения конфликта интересов в Учреждении работник обязан:

- воздержаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Кодексом;

- доводить до сведения руководителя информацию о любом возможном конфликте интересов. В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника информацию, то работнику следует обратиться к вышестоящему руководителю, который имеет право инициировать или провести проверку поступившей информации.

10. Соблюдение Кодекса

10.1. Каждый работник Учреждения принимает на себя ответственность за соблюдение принципов, установленных настоящим Кодексом.


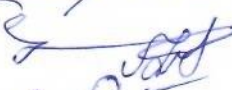
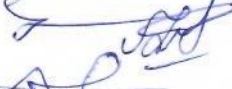
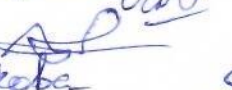





10.2. Работник Учреждения, нарушающий принципы профессиональной этики, наносит ущерб престижу отрасли, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны коллег и граждан и подлежит осуждению на заседании Комиссии по соблюдению профессиональной этики, требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

10.3. Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Одобен на собрании трудового коллектива

Протокол № ___ от «___» _____ 2020г.

С Кодексом ознакомлены:

Должность.	Расшифровка подписи.	Подпись
директор	И. З. Башнирева	
заместитель	А. А. Бабичева	
заместитель	А. А. Башнирев	
руководитель подразделения	М. А. Аринев	
инженер по работе с детьми	Д. В. Селекотова	
зав. муз. сектором	Д. П. М.	
художник-декоратор	Шабанов Н. Н.	
Заведующий	Ю. М. И.	
	Н. А. Колмыкенов	

режиссер - постановщик Тиротова Д.В. *Тир*
художник - постановщик Керемская И.И. *ИИ*
методист по народно-художественному творчеству Терещенко Ю.О. *ЮО*
зам. директора по АХЧ Ромашова О.Б. *Ром*
Книпева Мария Еуханов С.В. *СВ*
З.Б. Уотерхаус С.В. *СВ*

контролер Гусарова Г.В. *ГВ*
методист по кино Трезубов А.В. *АВ*
худ. руководитель Макаров Р.В. *РВ*
делопроизводитель *делопроизводитель*
руководитель *руководитель*
ответственный *ответственный*

Книпева Мария Еуханов С.В. *СВ*
руководитель *руководитель*
программист *программист*
художник - рабочий *художник - рабочий*
ознакомлена: методист Рогова Н.Ю. *Рого*