

УТВЕРЖДЕНО
приказом Директора ЦКБО
№ 337 од от 31.12.2020
Н.А.Лукьянчук

КОДЕКС
профессиональной этики работников муниципального учреждения культуры ЗАТО
город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания
имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака»

I. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики работников муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (в редакции федеральных законов от 11.07.2011 № 200-ФЗ, от 21.11.2011 № 329-ФЗ, от 03.12.2012 № 231-ФЗ, от 29.12.2012 № 280-ФЗ, от 07.05.2013 № 102-ФЗ, от 30.09.2013 № 261-ФЗ, от 28.12.2013 № 396-ФЗ, от 22.12.2014 № 431-ФЗ, от 05.10.2015 № 285-ФЗ, от 03.11.2015 № 303-ФЗ, от 28.11.2015 № 354-ФЗ, от 15.02.2016 № 24-ФЗ, от 03.07.2016 № 236-ФЗ, от 28.12.2016 № 505-ФЗ, от 03.04.2017 № 64-ФЗ, от 01.07.2017 № 132-ФЗ, от 28.12.2017 № 423-ФЗ, от 04.06.2018 № 133-ФЗ, от 03.08.2018 № 307-ФЗ, от 30.10.2018 № 382-ФЗ, от 06.02.2019 № 5-ФЗ, от 26.07.2019 № 228-ФЗ, от 26.07.2019 № 251-ФЗ, от 16.12.2019 № 432-ФЗ, от 24.04.2020 № 143-ФЗ), иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил поведения, которыми обязан руководствоваться работник муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака» (далее – ЦКБО) независимо от занимаемой им должности.

1.3. Гражданин, поступающий на работу в учреждения ЦКБО, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.4. Кодексом руководствуются все работники ЦКБО, независимо от занимаемой должности, в том числе совместители и временные работники.

1.5. Настоящий Кодекс служит целям:

- установления этических норм и правил служебного поведения работников культуры, муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака» для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- выработке у работников потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
- обеспечения единых норм поведения работников.

1.6. Настоящий Кодекс, как свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, выполняет следующие функции:

- содействие формированию ценностно-этической основы профессиональной деятельности и взаимоотношений в коллективе;
- обеспечение гарантий осуществления прав граждан в сфере культуры;
- содействие повышению профессионального авторитета культурной среды в обществе;
- определение профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

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

1.8. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в сфере культуры, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам культуры в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников ЦКБО, их самоконтроля.

1.9. Знание и соблюдение работниками ЦКБО положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их служебного поведения.

II. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

Для целей настоящего Кодекса используются следующие понятия:

Профессиональная этика – совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;

Кодекс профессиональной этики работников учреждений культуры – свод норм одобряющего поведения для работников муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака»;

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

Личная выгода – заинтересованность работника, его близких родственников в получении материальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;

Конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника в получении материальной или личной выгоды и правами, и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;

Коррупция – злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

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

III. Основные принципы профессиональной этики работников учреждения

Деятельность работника основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- соблюдение законности;
- приоритет прав и интересов граждан в сфере культуры;
- социальная ответственность;
- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей;
- соблюдение правил делового поведения;
- проявление лояльности, справедливости и гуманизма;
- добросовестность;
- объективность;
- конфиденциальность;
- беспристрастность;
- соблюдение общих нравственных норм;
- высокое качество предоставляемых услуг и высокий уровень культуры общения.

IV. Основные этические и профессиональные ценности работников ЦКБО

4.1. Основными этическими ценностями работников при осуществлении своих должностных обязанностей являются:

- человек и общество;
- развитие и самореализация личности;
- признание основополагающей роли культуры в гуманизации общества, в развитии и самореализации личности, сохранении национальной самобытности народов, проживающих в Мурманской области.

Работник культуры:

- способствует сохранению, развитию и распространению культуры;
- признаёт ценность каждого человека и неотъемлемость его права на культурную деятельность, на гуманитарное и художественное образование, на приобщение к культурным ценностям;
- содействует гражданам в приобщении детей к творчеству и культурному развитию, занятию самообразованием, любительским искусством;
- способствует созданию условий для всеобщего эстетического воспитания, самореализации талантов, развитию благотворительности, меценатства и спонсорства в области культуры;
- содействует созданию произведений, способных воздействовать на нравственное воспитание детей и молодёжи;
- демонстрирует уважение к людям, воздерживаясь от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера, проявления грубости, пренебрежительности, заносчивости, предвзятости, не допуская угроз, оскорбительных выражений (действий), препятствующих нормальному общению.

4.2. Профессиональные ценности работника культуры, подразумевают:

4.2.1. Ценности, общие для всех отраслей культуры:

- этическая ответственность перед профессией – отстаивание и защита достоинства и целостности профессии, развитие этических норм, знаний и миссии культурной деятельности;
- содействие формированию и развитию культуры, позитивному межкультурному диалогу этнических, языковых и культурных групп, представленных в обществе;
- создание условий для развития творческой культурной сферы и обеспечение равных возможностей доступа к культурным ценностям и информационным ресурсам;

- профессиональную коммуникативную компетентность;
- потребность в самореализации, самоутверждении и самосовершенствовании личности.

4.2.2. Основные ценности по отраслям:

- создание условий для участия и самореализации граждан в самодеятельном и народном творчестве, промыслах и ремёслах;
- развитие и сохранение традиций театрального искусства, глубокое осознание и строгое выполнение законов театральной этики и дисциплины;
- создание подлинной творческой атмосферы в учреждении;
- обеспечение сохранности и популяризации объектов культурного наследия;
- соблюдение законодательства в сфере охраны объектов культурного наследия;
- инновационная и исследовательская деятельность в сфере музыкального и художественного образования, освоение новых педагогических технологий, работа в методических объединениях и творческих группах;
- содействие социализации и развитию информационной культуры личности, формированию гражданского сознания;
- осуществление функциональных обязанностей в соответствии с архивными принципами и правилами, регулирующими создание и хранение архивных документов, включая электронные документы, их отбор и комплектование ими архивов;
- обеспечение сохранности и консервации вверенных документов, а также систематизацию, описание, публикацию и предоставление для использования;
- защита подлинности документов во время архивной обработки, хранения и использования;
- недопущение снижения архивной ценности документов.

V. Общие правила поведения во время исполнения работником учреждения, должностных обязанностей

5.1. Работник обязан придерживаться следующих правил поведения при исполнении своих должностных обязанностей:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, с обязательным соблюдением законности, в целях обеспечения эффективной работы в сфере культуры и реализации, возложенных на него задач;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;
- соблюдать приоритет общественных интересов и общечеловеческих ценностей;
- воздержаться от предпочтения каких-либо профессиональных или социальных групп и организаций, независимость от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключить действия, связанных с возможностью приобретения материальной или личной выгоды, или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- проявлять корректность, внимательность, доброжелательность и вежливость с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, должностными лицами, коллегами и подчиненными;
- проявлять терпимость и уважение к культурным и иным особенностям различных этнических, социальных групп, содействие межнациональному и межконфессиональному согласию;
- не допускать поведение, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работником, а также конфликтных

ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника и (или) авторитету учреждения;

- выполнять все профессиональные действия обдуманно, честно, тщательно, добросовестно;
- осуществлять ежедневный личный вклад в создание в учреждении открытой и дружелюбной атмосферы и в формирование у потребителя услуг благоприятного впечатления об учреждении;
- уведомлять представителя нанимателя (работодателя) обо всех случаях обращения к работнику культуры каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять толерантность к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником ЦКБО должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету ЦКБО;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении учреждений культуры Российской Федерации, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника ЦКБО;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждений культуры, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

5.2. Работники, должностные обязанности которых предусматривают участие в проведении процедур закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд, в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере закупок должны создавать условия для развития добросовестной конкурентной среды и обеспечения объективности и прозрачности.

5.3. Работник ЦКБО с учетом основных положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» в отношении доступа к конфиденциальной информации, находящейся в ЦКБО, может обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных действующим законодательством.

Работник при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации обязан соответственно обращаться с этой информацией и всеми документами, полученными во время исполнения или в связи с исполнением своих должностных обязанностей, а также принимать меры для обеспечения гарантии безопасности и

конфиденциальности информации, которая ему стала известна и за которую он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

Работник не имеет права использовать не по назначению информацию, которую он может получить во время исполнения своих должностных обязанностей или в связи с ними

5.4. Работнику ЦКБО, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам ЦКБО:

- рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата
- следует принимать меры по предотвращению, урегулированию конфликта интересов и по предупреждению коррупции;
- рекомендовано не допускать случаев принуждения работникам ЦКБО к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.
- следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники ЦКБО не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

5.5. Работник ЦКБО не имеет права:

- злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;
- во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом;
- во время исполнения должностных обязанностей допускать личную заинтересованность;
- использовать при осуществлении преподавательской, творческой и иной деятельности без согласования с руководством учреждения конфиденциальную информацию и материалы, которые стали ему известны в связи с исполнением профессиональных обязанностей.

VI. Общие правила профессиональной этики работников учреждения

6.1. В служебном поведении работнику ЦКБО необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

6.2. В служебном поведении работник ЦКБО воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- употребления напитков, содержащих алкоголь, накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- использования наркотических, наркосодержащих и психотропных веществ и препаратов, за исключением случаев официального медицинского назначения.
- курения в учреждении культуры.

6.3. В ходе профессиональной деятельности работник ЦКБО не допускает получения личной материальной или иной выгоды за счет получателей услуг учреждения культуры (посетителей, зрителей, пользователей, воспитанников и их родителей и др.), а также иных граждан.

6.4. Работник ЦКБО общается с коллегами на основе профессиональных интересов и убеждений, в отношении к профессии и обществу придерживается следующих правил:

- участвует в формировании корпоративной культуры и следует ей в целях эффективной совместной работы и взаимопомощи;
- соблюдает принцип конфиденциальности личной информации коллег и граждан;
- не совершает действия, которые прямо или косвенно могут нанести ущерб интересам учреждения и деловой репутации коллег;
- соблюдает установленные законом меры по предотвращению насилия, распространения расовой и религиозной ненависти, национальной, политической и другой дискриминации;
- способствует позитивному межкультурному диалогу этнических, языковых и культурных групп, не отдавая предпочтений политическим, религиозным и другим организациям, представленным в обществе.

6.5. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в ЦКБО работник обязан:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Кодексом;
- доводить до сведения директора учреждения информацию о любом возможном конфликте интересов.

6.6. Работники ЦКБО призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работникам ЦКБО рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

6.7. Работник ЦКБО при исполнении им должностных обязанностей обязан следить за своим внешним видом, быть опрятным вне зависимости от условий работы, соответствовать формату мероприятия. Внешний вид работника должен способствовать к уважительному отношению граждан к ЦКБО и формированию у потребителя услуг благоприятного впечатления об учреждении.

VII. Ответственность за нарушение положений Кодекса

Работник ЦКБО должен осознавать, что явное и систематическое нарушение норм данного Кодекса несовместимо с дальнейшей профессиональной деятельностью в учреждениях культуры.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака» мер юридической ответственности.

Соблюдение работниками Муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-

адмирала М.В.Моцака» положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, а также при применении дисциплинарных взысканий.

VIII. Порядок вступления в силу настоящего Кодекса

Настоящий Кодекс вступает в действие со дня его утверждения директором муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака»

Положения Кодекса распространяются на работников учреждений Муниципального учреждения культуры ЗАТО город Заозерск «Центр культуры и библиотечного обслуживания имени героя России вице-адмирала М.В.Моцака» с момента ознакомления с настоящим Кодексом.