

Кодекс  
этики и поведения работников  
Государственного бюджетного учреждения культуры г. Москвы  
"Московский продюсерский центр"

Раздел 1. Общие положения.

1. Настоящий Кодекс этики и поведения работников Государственного бюджетного учреждения культуры г. Москвы "Московский продюсерский центр" (далее - Кодекс), устанавливает рекомендуемые для каждого работника ГБУК г. Москвы "Московский продюсерский центр" (далее - Учреждение). Этические нормы при осуществлении профессиональной деятельности, основанные на общепринятых нравственных критериях и моральных требованиях, а также на нормах действующего законодательства РФ 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 РФ или международных норм.

2. Кодекс разработан в соответствии с Положениями Конституции РФ, Федеральных законов от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", от 27.05.2003 № 58-ФЗ "О системе государственной службы РФ", от 27.07.2004 № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ"), других Федеральных Законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для государственных служащих РФ, Указа Президента РФ от 12.08.2002 № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" и иных нормативных правовых актов РФ, Типового Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих, одобренного решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21).

В случае противоречия между нормами, содержащимися в настоящем Кодексе и нормами, содержащимися в нормативно-правовых актах РФ, субъектов РФ, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня, применяются нормы, содержащиеся в нормативно-правовых актах РФ, субъектов РФ, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня.

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

3.1. Учреждение - Государственное бюджетное учреждение культуры г. Москвы "Московский продюсерский центр", учредителем которого является Департамент культуры г. Москвы, собственником имущества которого является г. 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.), в целях обеспечения реализации предусмотренных федеральными законами, законами г. Москвы, нормативными правовыми актами г. Москвы полномочий Департамента культуры г. Москвы в сфере культуры и молодежной политики.

3.2. Работник 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 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 при выполнении им соответствующих функций.

К данным, составляющим конфиденциальную информацию, относятся персональные данные работников Учреждения, иные персональные данные, а также планы Учреждения об открытии новых проектов (направлений), незарегистрированные права интеллектуальной собственности.

## Раздел 2. Принципы профессиональной этики и функции Кодекса.

1. Отличительной особенностью деятельности работника Учреждения 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 и работников Учреждения должна строиться на соблюдении следующих принципов:

#### 1.1. Законность:

Учреждение и работники Учреждения осуществляют свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, Федеративными Законами, и иными нормативно – правовыми актами руководящих органов соответствующих субъектов РФ, муниципальных образований, Уставом Учреждения, а также настоящим Кодексом.

#### 1.2. Профессионализм и компетентность:

Признавая основополагающую роль культуры в развитии и самореализации личности, гуманизации общества и сохранении национальной самобытности народов, утверждении их достоинства, Учреждение 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 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.

#### 1.3. Добросовестность:

Отмечая неразрывную связь создания и сохранения культурных ценностей, приобщения к ним всех граждан с социально-экономическим прогрессом, развитием демократии, укреплением целостности и суверенитета РФ 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, показателями качества работы и практики гражданского оборота.

#### 1.4. Конфиденциальность:

Работники Учреждения не разглашают имеющуюся в их распоряжении конфиденциальную информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Кодексом.

#### 1.5. Информационная открытость.

Учреждение и работники учреждения 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 и работники Учреждения 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 3. Общие правила поведения работников Учреждения культуры.

#### 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 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:

2.1. 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;

2.2. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом, гражданами и коллективом Учреждения, призваны:

- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и коллегами;
- проявлять выдержку и уважение 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 Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
- воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории РФ товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами РФ, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы РФ, размеров государственных и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством РФ, международными договорами РФ, обычаями делового оборота;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- заботиться о положительном имидже Учреждения, не наносить вреда его деловой репутации;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, структурных подразделений, должностных лиц, граждан и других работников при решении вопросов личного характера;
- в публичных выступлениях соблюдать положения Кодекса, проявлять уважение к работе коллег, деятельности Учреждения;
- соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

– работники Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом;

– работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять выдержку в общении с гражданами и коллегами;

– внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность и аккуратность;

– уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, 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;

– противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

– проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение (коррупционно - опасное поведение);

– 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 или потребителей его услуг;

– воздерживается от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Департамента культуры г. Москвы, руководителя Учреждения, а также иных высказываний, способных нанести ущерб репутации Учреждения и/или 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 неукоснительно соблюдает следующие нормы:

– 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 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 допускает курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;

– не создает какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов;

В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

– уведомлять руководство Учреждения, непосредственного руководителя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

– не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

– принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

– не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного

руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, вместе с тем, должен принимать в пределах своей компетенции следующие меры:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников Учреждения к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

#### Раздел 4. Профессиональные ценности работника Учреждения культуры.

1. К профессиональным ценностям работника Учреждения относятся:
  - ценность личности и ее творческого самовыражения;
  - творческое и интеллектуальное развитие;
  - развитие комфортной городской среды.

#### Раздел 5. Заключительные положения

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

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



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

3. Нарушение работником Учреждения положений настоящего Кодекса может повлечь за собой применение к нему мер ответственности, предусмотренных действующим законодательством РФ.

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