

# МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ ИМЕНИ В.И. ЛЕНИНА

652884 г. Междуреченск, пр. Строителей, 10 телефоны: приемная/факс (8-38475) 2-23-63



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУК ДК им. В.И. Ленина  
Козачева С.В.  
2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Дворца Культуры имени В.И.Ленина

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры Дворца Культуры имени В.И.Ленина (в дальнейшем именуемое – «Учреждение») представляет собой свод базовых ценностей, норм и принципов, связанных с реализацией работниками учреждения своих профессиональных обязанностей в сфере культуры.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает обязательные для каждого работника учреждения правила поведения при осуществлении ими своей профессиональной деятельности, основанные на общепринятых нравственных критериях и моральных требованиях, а также на нормах действующего законодательства Российской Федерации.

1.3. Кодекс имеет своей основной целью содействие формированию ценностно-этической основы профессиональной деятельности работников Учреждения и повышению уровня профессионализма при оказании услуг в сфере народного художественного творчества и любительского искусства.

1.4. Нормативную основу Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и иных федеральных органов государственной власти.

#### 2. Основные понятия и определения

2.1. МБУК ДК им. В.И.Ленина – Муниципального бюджетного учреждения культуры, которое является некоммерческой организацией, осуществляющей культурно-досуговую деятельность.

2.2. Работник Учреждения – лицо, состоящее с МБУК ДК им. В.И.Ленина в трудовых отношениях на основании трудового договора.

2.3. Материальная выгода – приобретение или сбережение имущества или имущественных прав, которые могут быть получены работником, его близкими родственниками или иными третьими лицами в результате превышения работником должностных полномочий, а также совершения им иных незаконных действий.

2.4. Личная выгода – заинтересованность работника в получении нематериальных благ или преимуществ им самим, его близкими родственниками или иными третьими лицами.

2.5. Конфиденциальная информация – информация на любом носителе, которая стала известна работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей и 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 трудовых обязанностей. К конфиденциальной информации могут также относиться и персональные данные других работников Учреждения.

### **3. Принципы профессиональной этики**

3.1. Отличительной чертой профессии работника Учреждения является признание и принятие им на себя обязанности действовать в общественных интересах. Поэтому обязанности и ответственность работника не исчерпывается исключительно удовлетворением потребностей отдельного учреждения культуры. Действуя в общественных интересах, работник Учреждения должен подчиняться требованиям профессиональной этики. Исходя из этого, деятельность ГРДНТ как работодателя и работников Учреждения должна строиться на соблюдении следующих принципов:

3.1.1. Принцип законности. Учреждение и его работники осуществляют свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом Учреждения и настоящим Кодексом.

3.1.2. Принцип профессионализма. Учреждение осуществляет свою деятельность, привлекая к работе лиц, обладающих профессиональными навыками и соответствующим уровнем образования. Учреждение принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации своих работников, в том числе путем проведения профессионального обучения и стимулирующих выплат. Работники Учреждения стремятся постоянно повышать свой профессиональный уровень и квалификацию.

3.1.3. Принцип добросовестности. Учреждение и его работники осуществляют свою деятельность в пределах своих полномочий, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения более эффективной работы учреждения, а также с той степенью ответственности, которая требуется от них с учетом специфики организации и деятельности Учреждения.

3.1.4. Принцип конфиденциальности. Учреждение и его работники не разглашают имеющуюся в их распоряжении информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

3.1.5. Принцип информационной открытости. Учреждение и работники осуществляют раскрытие информации о своем правовом статусе, деятельности и проводимых мероприятиях, а также об используемых объектах интеллектуальных прав.

3.1.6. Принцип эффективного контроля. Учреждение и его работники в целях повышения качества оказываемых услуг осуществляют постоянный эффективный контроль за деятельностью учреждения, используя механизмы общественного участия (попечительские, общественные и экспертные советы и т.д.), а равно обеспечивают обратную связь с потребителями услуг Учреждения.

#### **4. Общие правила служебного поведения работников**

4.1. Работник Учреждения в своей деятельности:

4.1.1. способствует сохранению нематериального культурного наследия, развитию народного художественного творчества и любительского искусства во всем многообразии жанров и этнических особенностей;

4.1.2. поддерживает неотъемлемость права каждого человека на культурную деятельность;

4.1.3. признает право каждого человека на приобщение к культурным ценностям;

4.1.4. содействует приобщению детей к творчеству и культурному развитию, занятиям самообразованием, любительским искусством, ремеслами;

4.1.5. способствует созданию условий для всеобщего эстетического воспитания и самореализации талантов;

4.1.6. пропагандирует народное художественное творчество в Российской Федерации и за рубежом в целях приобщения граждан к ценностям художественного народного творчества и любительского искусства;

4.1.7. организует информационно-методическое обеспечение и межрегиональную координацию процессов сохранения нематериального культурного наследия, развития народного творчества и социокультурной интеграции через сеть региональных домов (центров) народного творчества, учреждений культурно-досугового типа, организаций других организационно-правовых форм, общественных объединений и творческих коллективов;

4.1.8. создает условия для сохранения, развития и распространения высокохудожественных произведений народного творчества и любительского искусства;

4.1.9. демонстрирует уважение ко всем людям и уважает их ценности и культуру;

- 4.1.10. защищает и поддерживает собственные честь и достоинство, учитывает индивидуальность, интересы и культурные потребности граждан;
- 4.1.11. проводит исследования в области сохранения и развития нематериального культурного наследия, народного творчества, культурно - досуговой деятельности;
- 4.1.12. осуществляет методическую деятельность в установленной сфере ведения учреждения.
- 4.2. Работник Учреждения придерживается следующих правил служебного поведения при выполнении своих трудовых обязанностей:
- 4.2.1. осуществляет свою деятельность в пределах полномочий и на высоком профессиональном уровне, соблюдая все требования должностной инструкции, в целях обеспечения эффективной работы Учреждения в сфере культуры и реализации возложенных на него задач;
- 4.2.2. является выразителем позиции Учреждения и не допускает высказываний, противоречащих целям и задачам Учреждения;
- 4.2.3. воздерживается от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении трудовых обязанностей, не допускает конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения, обеспечивает приоритет общественных интересов и гуманистических ценностей, отстаивает данные ценности;
- 4.2.4. исключает действия, связанные с возможностью приобретения материальной или личной выгоды в ущерб правам и законным интересам Учреждения;
- 4.2.5.5 воздерживается от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Учреждения, его руководства, а также иных высказываний, способных нанести ущерб репутации Учреждения.
- 4.3. Работник Учреждения неукоснительно соблюдает следующие нормы:
- 4.3.1. не оказывает предпочтение каким-либо профессиональным, политическим, социальным или религиозным группам и организациям;
- 4.3.2. во время исполнения трудовых обязанностей не ведет себя вызывающе по отношению к окружающим, не проявляет негативные эмоции, не использует бранные слова и выражения, ненормативную лексику;
- 4.3.3. не допускает любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений, а также иным признакам дискриминации;
- 4.3.4. не допускает угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

- 4.3.5. при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации не использует эту информацию в личных целях;
- 4.3.6. при проведении процедур размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Учреждения не вступает в какие-либо переговоры с потенциальными участниками размещения заказов;
- 4.3.7. не создает какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов;
- 4.3.8. не использует должностное положение в целях получения материальной или иной личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или третьих лиц.

## **5. Профессиональные ценности работников Учреждения**

- 5.1. К профессиональным ценностям работника Учреждения относятся:
- 5.1.1. создание условий для формирования и удовлетворения культурных запросов и духовных потребностей, реализации творческого потенциала населения, а также условий, способствующих развитию творческой активности, инициативы, просвещению, социально-культурной адаптации и самореализации личности;
- 5.1.2. поддержка народного художественного творчества и любительского искусства;
- 5.1.3. создание условий, способствующих формированию гражданского общества;
- 5.1.4. сохранение традиционных и развитие современных форм организации культурного досуга;
- 5.1.5. ценности этической ответственности перед профессией – отстаивание и защита достоинства и целостности профессии, развитие этических норм, знаний миссии культурной деятельности;
- 5.1.6. ценности, связанные с потребностью в самореализации, самоутверждение и самосовершенствовании, достижение профессионализма в работе.

## **6. Ответственность работника за нарушение требований настоящего Кодекса**

- 6.1. За нарушение положений настоящего Кодекса к работнику могут быть применены следующие меры воздействия: - устное замечание; - предупреждение о недопустимости неэтичного поведения; - требование о публичном извинении.
- 6.2. Нарушение норм Кодекса, выразившееся в совершении проступка, противоречащего нормам профессиональной этики, является основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

## **7. Заключительные положения**

- 7.1. Применение норм настоящего Кодекса в отношении работника возможно только после придания Кодексу статуса локального нормативного акта

Учреждения и письменного подтверждения работником факта ознакомления с данным Кодексом.

7.2. Любое толкование норм настоящего Кодекса основывается на принципах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации для конкретных правоотношений.

7.3. В настоящий Кодекс могут вноситься изменения и дополнения путем принятия нового локального нормативного акта.

7.4. Соблюдение установленных настоящим Кодексом норм является также обязательным для лиц, заключивших с Учреждением гражданско-правовой договор в случае прямого указания на это в самом договоре.

7.5. Оценка соблюдения работником правил профессиональной этики и служебного поведения, предусмотренных настоящим Кодексом, обязательно учитывается при проведении аттестации работника или назначении его на вышестоящую должность.