



**УПРАВЛЕНИЕ
ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА
АДМИНИСТРАЦИИ
ДМИТРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

04.09.2019г.

№ 75

г. Дмитров

Об утверждении Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Дмитровского городского округа Московской области

Во исполнение подпункта «з» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в целях обеспечения добросовестного и эффективного исполнения работниками муниципальных учреждений культуры Дмитровского городского округа своих должностных обязанностей, установления этических норм и правил служебного поведения, повышения качества оказываемых услуг для удовлетворения гражданами своих культурных потребностей

Приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Дмитровского городского округа Московской области.
2. Разместить текст Кодекса на официальном сайте Управления по развитию культуры и туризма
3. Руководителям муниципальных учреждений культуры ознакомиться с положениями Кодекса и принять меры по их выполнению всеми работниками учреждений.
4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Начальник Управления

И.В. Костышина

КОПИЯ ВЕРНА

Приложение к
Приказу Управления по развитию
культуры и туризма администрации
Дмитровского городского округа
Московской области
№ 75 от 04.09.2019 г.

**Кодекс
этики и служебного поведения работников
муниципальных бюджетных учреждений культуры
Дмитровского городского округа Московской области**

I. Общие положения.

1. Настоящий Кодекс представляет собой совокупность профессионально – этических норм, принципов и правил, связанных с реализацией работниками учреждений культуры основных направлений государственной политики в сфере культуры, искусства и дополнительного образования детей.

2. Правовую основу Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, правительства Российской Федерации, Правительства Московской области и Администрации Дмитровского муниципального района.

3. Целью кодекса является обобщение этических норм и правил служебного поведения работников муниципальных учреждений культуры для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета учреждений культуры и доверия граждан, являющихся потребителями культурных услуг.

4. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в коллективе учреждений, основанных на нормах морали, нравственности и общественном сознании, является составной частью должностных обязанностей работников культуры.

5. Положения настоящего Кодекса обязательны для работников муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей в сфере культуры.

6. Знание и соблюдение работниками учреждений культуры положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения.

1. Работники муниципальных учреждений культуры, сознавая ответственность перед гражданами и обществом, обязаны:

- содействовать формированию и развитию творческой культурной сферы, обеспечению для граждан равных возможностей доступа к культурным ценностям и информационным ресурсам;

- способствовать созданию условий для всеобщего эстетического воспитания, самореализации личности, приобщения всех граждан к культурным ценностям;

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

- осуществлять деятельность в пределах своих полномочий и полномочий соответствующего муниципального учреждения;

- не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных и социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с возможностью приобретения личной выгоды, влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами, должностными лицами, коллегами и подчиненными;
- проявлять толерантность, терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные особенности различных этнических и социальных групп, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника и авторитету организации;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении руководителей и вышестоящих организаций;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения материальными ценностями, находящимися в сфере ответственности коллектива и каждого работника.

2. Работнику, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, рекомендуется быть для них образцом профессионализма и безупречной репутации, его поведение должно способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призван:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов;
- принимать меры по предупреждению финансовых нарушений и коррупции;
- личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Работники, должностные обязанности которых предусматривают участие в проведении закупок товаров, работ и услуг для обеспечения деятельности учреждения, в целях предупреждения злоупотреблений должны создавать условия для развития добросовестной конкурентной среды, обеспечения объективности и прозрачности.

III. Рекомендательные правила служебного поведения.

1. В служебном поведении все работники муниципальных учреждений культуры должны 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 и достоинства, своего доброго имени.

2. Работники муниципальных учреждений культуры своим поведением призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3. Каждый работник культуры как представитель профессионального сообщества должен:

- стремиться к профессиональному развитию и повышению квалификации, самообразованию как к неотъемлемым условиям своего профессионального долга;
- прилагать усилия к повышению социального престижа своей профессии и признанию ее гуманистической роли в обществе;
- заботиться о формировании позитивного имиджа профессии работника культуры.

4. Работникам муниципальных учреждений культуры рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

5. Профессиональным долгом каждого работника сферы культуры по отношению к коллегам, к коллективу, в котором он работает, является:

- уважение к лучшим традициям коллектива, к профессиональной деятельности коллег;
- ответственность за эффективность деятельности всего коллектива;
- стремление к достижению максимальных результатов в работе, поиску новых, более эффективных форм и методов работы;
- подчинение своих действий и поведения единым для всего коллектива целям, содействие коллегам в достижении этих целей, обеспечение согласованности действий всех членов коллектива;
- нетерпимость к зависти, недобросовестности, неисполнительности.

6. Работники муниципальных учреждений культуры не должны:

- злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого – либо к правонарушениям, в том числе 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.

7. В служебном поведении каждый работник должен воздерживаться от:

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

8. Внешний вид работника муниципального учреждения культуры при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий деятельности и формата проводимого мероприятия должен способствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность и аккуратность, способствовать формированию у потребителя услуг благоприятного впечатления об учреждении.

IV. Рекомендательные правила профессионального общения и культуры речи.

1. Культура речи является важным показателем профессионализма работников учреждения культуры и проявляется в умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли.

2. Работнику муниципального учреждения культуры необходимо соблюдать и отстаивать чистоту русского языка.

3. Культура речи обязывает работников учреждений культуры придерживаться следующих речевых норм:

- точности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;

- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности устного или письменного высказывания;
- логичности, предполагающей последовательность и обоснованность изложения мыслей;
- доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, предполагающей краткость, понятность и отсутствие излишней информации;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

4. В случае служебного общения работников муниципальных учреждений культуры с гражданами различных национальностей рекомендуется использовать русский язык как государственный язык Российской Федерации.

V. Рекомендации по обращению со служебной информацией.

1. С учетом основных положений Федерального закона от 27.07.2006 г. № 149 – ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152 – ФЗ «О персональных данных» работникам учреждения следует принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала им известна и за которую они несут ответственность.

2. Работник культуры может обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных действующим законодательством, и не имеет права использовать не по назначению информацию, полученную во время исполнения своих должностных обязанностей или в связи с ними.

VI. Ответственность за нарушение положений Кодекса.

1. Гражданин, принимаемый на работу в муниципальное учреждение культуры, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2. Каждый работник культуры должен принимать все необходимые меры по соблюдению положений Кодекса, а каждый потребитель услуг, оказываемых учреждением культуры, вправе ожидать от работника соответствующего поведения.

3. Нарушение работником муниципального учреждения культуры положений Кодекса подлежит моральному осуждению в коллективе, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, влечет применение мер юридической ответственности.

4. Знание и соблюдение работниками муниципальных учреждений культуры положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и поведения во время исполнения должностных обязанностей.

5. Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации работников, формировании резерва для выдвижения на вышестоящие должности, рассмотрения вопросов награждения и поощрения, а также при наложении дисциплинарных взысканий.