

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры
"Центр культурных стратегий и проектного управления"

ПРИКАЗ

20.08.2018

МОСКВА

№ 29

**Об утверждения Кодекса корпоративной этики сотрудников
Федерального государственного бюджетного учреждения культуры "Центр
культурных стратегий и проектного управления"**

В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения культуры "Центр культурных стратегий и проектного управления" в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", приказываю:

1. Утвердить прилагаемый к настоящему приказу Кодекс корпоративной этики сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения культуры "Центр культурных стратегий и проектного управления" (далее – Кодекс).
2. Специалисту по работе с кадрами Л.Б.Чичвариной ознакомить всех сотрудников с положениями Кодекса сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения культуры "Центр культурных стратегий и проектного управления", а также новых сотрудников при поступлении на работу.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

Р. Горушкина

С.Н.Горушкина

**Кодекс корпоративной этики
сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения
культуры "Центр культурных стратегий и проектного управления"
(РОСКУЛЬТПРОЕКТ)**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Кодекс корпоративной этики сотрудников Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Центр культурных стратегий и проектного управления» (далее – Кодекс), устанавливает рекомендуемые для каждого сотрудника РОСКУЛЬТПРОЕКТ (далее - Учреждение) этические нормы при осуществлении им профессиональной деятельности, основанные на общепринятых нравственных критериях и моральных требованиях, а также на нормах действующего законодательства Российской Федерации 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 Российской Федерации или международных норм.

2. Нормативную основу Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, принципы и нормы международного права, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и иных федеральных органов государственной власти. В случае противоречия между нормами, содержащимися в настоящем Кодексе и нормами, содержащимися в нормативно-правовых актах Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня, применяются нормы, содержащиеся в нормативно-правовых актах Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня.

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

3.2. *Сотрудник учреждения РОСКУЛЬТПРОЕКТ* (далее – «сотрудник учреждения») – лицо, состоящее с учреждением культуры в трудовых отношениях на основании заключенного в установленном порядке трудового договора.

3.3. *Материальная выгода* – приобретение имущества или имущественных прав, которое может быть получено сотрудником учреждения, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными или иными третьими лицами в результате превышения должностных полномочий сотрудником учреждения или иными третьими лицами, а также совершения указанными лицами иных незаконных действий.

3.4. *Личная выгода* – заинтересованность сотрудника 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 сотруднику учреждения 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 сотруднику учреждения культуры при выполнении им соответствующих функций. К таким, составляющим конфиденциальную информацию, относятся персональные данные сотрудников учреждений, планы учреждения об открытии новых проектов/направлений, незарегистрированные права интеллектуальной собственности.

Раздел II. Принципы корпоративной этики и функции Кодекса

1. Отличительной особенностью деятельности сотрудника учреждения культуры является признание и принятие на себя обязанности действовать в общественных интересах. Поэтому обязанности сотрудника учреждения не исчерпываются исключительно удовлетворением потребностей отдельного учреждения культуры. Действуя в общественных интересах, сотрудник учреждения должен подчиняться требованиям корпоративной этики. Исходя из этого, деятельность учреждения культуры и сотрудников учреждения культуры должна строиться на соблюдении следующих принципов:

1.1. Законность.

Учреждение культуры и сотрудники учреждения культуры осуществляют свою деятельность в соответствии с федеральными законами, законами города Москвы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, города Москвы, а также настоящим Кодексом.

1.2. Профессионализм и компетентность;

Учреждение культуры и сотрудники 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 культуры 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 культуры стремятся к повышению своего профессионального уровня.

1.3. Добросовестность.

Сотрудники учреждения культуры осуществляют свою деятельность в пределах своих полномочий, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения культуры, а также с той степенью ответственности и результативности, которая требуется от них с учетом специфики деятельности учреждения культуры, показателями качества работы и практики гражданского оборота.

1.4. Конфиденциальность.

Сотрудники учреждения культуры не разглашают имеющуюся в их распоряжении конфиденциальную информацию, за исключением случаев,

предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

1.5. Информационная открытость.

Учреждение культуры и сотрудники учреждения культуры осуществляют раскрытие информации о своем правовом статусе, деятельности и проводимых мероприятиях, а также об используемых во время их деятельности объектах интеллектуальных прав, с учетом политики конфиденциальности, принятой в учреждении культуры.

1.6. Эффективный контроль.

Учреждение культуры и сотрудники учреждения культуры 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 учреждений культуры в обществе;
- предоставляет дополнительные гарантии осуществления прав гражданами, одной из сторон которых выступает учреждение культуры.

Раздел III. Общие правила поведения сотрудников учреждения культуры

1. Сотрудник учреждения культуры 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;
- способствует созданию условий для интеллектуальной и творческой реализации;
- защищает и поддерживает собственные честь и достоинство, учитывает индивидуальность, интересы и культурные потребности граждан.

2. Сотрудник учреждения культуры придерживается следующих правил поведения при исполнении им своих должностных обязанностей:

- осуществляет свою деятельность в пределах полномочий и на высоком профессиональном уровне, соблюдая требования действующего законодательства РФ, требования внутренних локальных актов учреждения, включая требования должностной инструкции и обязанности, предусмотренные трудовым договором, в целях обеспечения эффективной работы в области культуры и реализации возложенных на учреждение задач;
- не допускает высказываний от имени учреждения, противоречащих, целям и задачам 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 культуры;

- 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 культуры или потребителей его услуг;

- воздерживается от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Министерства культуры, руководителя учреждения, а также иных высказываний, способных нанести ущерб репутации учреждения и учредителя;

- придерживается общепринятого делового стиля в одежде, а также в целом следит за внешним видом, который должен способствовать уважительному отношению к сотруднику и учреждению.

3. Сотрудник учреждения культуры неукоснительно соблюдает следующие нормы:

- при исполнении должностных обязанностей не оказывает предпочтения каким-либо профессиональным, политическим, социальным или религиозным группам и организациям;

- во время исполнения должностных обязанностей не ведет себя вызывающее 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 наличии права доступа к конфиденциальной информации сотрудник не использует её в личных целях;

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

- не использует должностное 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.

Раздел IV. Ответственность сотрудника за нарушение требований Кодекса

1. За нарушение положений настоящего Кодекса к сотруднику учреждения культуры могут быть применены следующие меры морального воздействия:

- устное замечание;
- предупреждение о недопустимости неэтичного поведения;
- требование о публичном извинении и другие, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - иные меры юридической ответственности.

Раздел V. Заключительные положения

1. Учреждения культуры самостоятельно по результатам обсуждения с сотрудниками утверждают Кодекс приказом. В случае внесения изменений и дополнений в настоящий Кодекс, утвержденная руководителем учреждения новая редакция Кодекса направляется в Министерство культуры Российской Федерации для сведения.

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

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

3. Анализ и оценка соблюдения правил корпоративной этики, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, при формировании стимулирующих выплат и премий.