

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
«ДОМ РУССКОГО ЗАРУБЕЖЬЯ ИМЕНИ АЛЕКСАНДРА СОЛЖЕНИЦЫНА»**


109240, Москва, Нижняя Радищевская ул., 2. Тел./ Факс: 915-10-47 /915-55-75. e-mail: info@bfrz.ru

**КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
«ДОМ РУССКОГО ЗАРУБЕЖЬЯ ИМЕНИ АЛЕКСАНДРА
СОЛЖЕНИЦЫНА»**

2016 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Дом русского зарубежья имени Александра Солженицына» В.А. Москвин
«29» декабря 2016 г.



Кодекс деловой этики и служебного поведения сотрудников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Дом русского зарубежья имени Александра Солженицына»

1. Общие положения.

1.1. Основы деловой этики и служебного поведения сотрудников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Дом русского зарубежья имени Александра Солженицына» (далее – Учреждение) (далее – Основы этики) разработаны с использованием положений Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (принят Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН №51/59 от 12.12.1996 г.), Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих РФ (Решение Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010г.), Указа Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Федерального закона «О противодействии коррупции», а также иными нормативными актами и общепризнанными правилами поведения.

1.2. Целями и задачами Основ этики является установление нравственных ориентиров в работе сотрудников для обеспечения уважительного отношения к деятельности Учреждения в общественном сознании, защиты репутации Учреждения, его сотрудников, контрагентов и деловых партнёров, а также обеспечения благоприятного морально-психологического рабочего климата в трудовом коллективе.

1.3. Основы этики включают в себя правила поведения сотрудников как в Учреждении, на рабочем месте и при исполнении служебных поручений, так и за пределами рабочего времени в той части, в которой это может затрагивать интересы Учреждения.

С учётом занимаемой должности, выполняемой работы, характера конкретного поручения и иных обстоятельств отдельные положения Основ этики могут носить рекомендательный характер, и устанавливаются с тем, чтобы служить возможным ориентиром для сотрудников, а также чтобы их выполнение позволило защитить сотрудников и Учреждение от неблагоприятных ситуаций и нежелательных претензий со стороны третьих лиц.

2. Основополагающие принципы рабочей этики и служебного поведения.

К основным принципам служебной этики относится следующее:

2.1. Принцип законности – полного соответствия деятельности сотрудников Учреждения требованиям законодательства РФ, нормативно-правовых актов и общепризнанным нормам международного права.

2.2. Принцип профессионализма – глубокого знания своей специальности, своевременного, эффективного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3. Принцип взаимного уважения – командного духа в работе, доверия, доброжелательности и сотрудничества в процессе решения поставленных задач.

2.4. Принцип добросовестности – следования той степени внимательности и осмотрительности, которая требуется от сотрудника по характеру выполняемой им работы.

2.5. Принцип инициативности – активности и самостоятельности в ходе рабочего процесса.

2.6. Принцип объективности и непредвзятости – недопущения поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективности сотрудника при исполнении им своих трудовых обязанностей.

2.7. Принцип преемственности – уважения к труду и опыту старших поколений, общения начинающих с ветеранами труда, профессионального обучения и наставничества.

2.8. Принцип бережного и ответственного отношения к использованию имущества Учреждения, к собственному рабочему времени и времени других сотрудников.

2.9. Принцип личного примера – руководящие сотрудники должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации и своими действиями способствовать формированию благоприятной рабочей обстановки для эффективной работы сотрудников.

3. Правила служебного поведения.

Сотрудники Учреждения в своей деятельности должны руководствоваться следующими правилами.

3.1. Исполнять свои обязанности добросовестно, эффективно, на высоком профессиональном уровне, стремиться к повышению квалификации, уровня мастерства, развитию необходимых навыков и умений, совершенствованию знаний и профессиональной подготовки.

3.2. В рабочих взаимоотношениях быть корректными, внимательными, доброжелательными, вежливыми, проявлять терпимость в общении, вести себя достойно, соблюдать общепринятые нормы этики и делового поведения, ответственно и справедливо относиться к коллегам; избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации и авторитету Учреждения.

3.3. Воздерживаться от высказываний и действий дискриминационного характера, грубости, ненормативной лексики, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, неправомерных и незаслуженных обвинений, угроз, оскорблений и иных действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих на противоправное поведение.

3.4. Иметь должный внешний вид в зависимости от условий работы и формата проводимых мероприятий, способствующий уважительному отношению и соответствующий общепринятому деловому стилю и требуемой степени официальности, в том числе сдержанности, традиционности и аккуратности.

3.5. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководства и иных сотрудников, если это не входит

в обязанности сотрудника, а также от необоснованной публичной критики и публичных обсуждений действий друг друга.

3.6. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

3.7. Осуществлять работу в пределах своих полномочий и соблюдать ограничения и запреты, установленные законодательством и Учреждением, не допускать нарушений законов и иных нормативных актов, в том числе по мотивам политической, экономической и иной целесообразности.

3.8. Рационально, бережно и эффективно использовать вверенные материальные, финансовые и иные ценности и ресурсы Учреждения, не использовать их в личных целях.

3.9. Не использовать своё должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, граждан, должностных и иных лиц при решении собственных вопросов и исключать любые действия, связанные с влиянием личных имущественных, финансовых и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих обязанностей.

3.10. Быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций и не оказывать предпочтения отдельным лицам и т.д. Соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их работу политических партий и иных общественных объединений. Не допускать принуждения других сотрудников, граждан и организаций к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

3.11. Принимать установленные в Учреждении меры по недопущению возникновения личных и служебных конфликтов интересов и их урегулированию, а также меры по профилактике и борьбе с коррупцией.

3.12. Уведомлять руководство и, при необходимости, правоохранительные органы обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.13. Не разглашать имеющуюся в распоряжении сотрудника конфиденциальную информацию, за исключением случаев, прямо установленных законодательством.

3.14. Воздерживаться от участия в мероприятиях, встречах и какой-либо иной общественной активности как не соответствующей законодательству, так могущей быть нежелательно интерпретированной либо неверно истолкованной и понятой общественностью, СМИ либо руководящими органами Учреждения, и которая потенциально может негативно повлиять на высокий статус Учреждения как организации государственного подчинения, сохраняющего и развивающего национальное и культурное достояние Российской Федерации.

4. Заключительные положения.

4.1. Если отдельные положения Основ этики войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применению подлежат Основы этики.

4.2. Действие Основ этики распространяется на сотрудников Учреждения с момента ознакомления их с Основами этики, независимо от упоминания об этом в их трудовых договорах, должностных инструкциях и иной документации.

Для иных граждан (агентов, представителей, подрядчиков и т.п.), действующих в интересах Учреждения или от его имени, положения Основ этики применяются только в случае включения об этом соответствующего положения в заключаемые с ними договоры.

4.3. При необходимости разъяснение Основ этики производится непосредственными руководителями сотрудников.

4.4. Неисполнение Основ этики может повлечь дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством.