

**Приложение 5**  
**к приказу ГАУК г. Москвы**  
**ПКиО «Красная Пресня»**  
от 21.12. № 107/09  
2020

**Кодекс этики и служебного поведения работников  
ГАУК г. Москвы ПКиО «Красная Пресня»**

**1. Общие положения**

Настоящий Кодекс определяет этические основы профессиональной деятельности работников ГАУК г. Москвы ПКиО «Красная Пресня», которыми они обязаны руководствоваться при исполнении своих должностных обязанностей. В своей профессиональной деятельности работник руководствуется убеждениями, что:

1.1. Деятельность в сфере культуры призвана влиять на общественную нравственность посредством создания высокопрофессионального продукта, сохранения и популяризации культурных ценностей, а также личного примера работника по соблюдению требований нравственного поведения.

1.2. Для всех этнических, социально-демографических и иных культурных сообществ, проживающих на территории Российской Федерации, признается равное достоинство их культур, равенство их прав и свобод.

1.3. Культура играет основополагающую роль в творческом развитии и самореализации личности, а также в обеспечении социальной сплоченности и устойчивого развития общества.

1.4. Культура призвана способствовать единству информационного пространства и доступности информации в сфере культуры, как ключевого условия реализации права населения на участие в культурной жизни.

1.5. Культура должна обеспечивать условия для поддержания, сохранения и развития культурного разнообразия посредством постоянного взаимодействия и обмена между культурами и равноправного диалога между различными культурными сообществами.

**2. Этическая ответственность работника культуры в отношениях с обществом**

Работник Учреждения, сознавая значимость духовно-нравственной миссии культуры:

2.1. Исполняет свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне.

2.2. Соблюдает нормы профессиональной этики и правила хорошего тона поведения в Учреждении.

2.3. Проявляет корректность и внимательность в обращении с посетителями Учреждения, иными гражданами и должностными лицами.

2.4. Проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов, проживающих на территории Российской Федерации, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию.

2.5. Воздерживается от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в правомерности и этичности действий при исполнении работником сферы

культуры своих должностных обязанностей, а также избегает конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников других Учреждений сферы культуры или авторитету отрасли в целом.

2.6. Не использует служебное положение для оказания влияния на других работников Учреждения при решении вопросов личного характера.

### **3. Этическая ответственность в отношении коллег**

Профессиональным долгом работника по отношению к коллегам, к коллектиvu, в котором он работает, является:

3.1. Подчинение своих действий и поведения единым для всего коллектива и отрасли целям, содействие коллегам в достижении этих целей, обеспечение согласованности действий всех членов коллектива и отрасли.

3.2. Стремление к достижению максимальных результатов в собственной работе.

3.3. Ответственность за эффективность деятельности всего коллектива.

3.4. Стремление к поиску новых, более эффективных форм и методов работы.

3.5. Уважение к лучшим традициям коллектива, всей сферы культуры.

3.6. Уважение к профессиональной работе коллег, стремление избегать неконструктивной публичной или в средствах массовой информации критики деятельности других работников или учреждений культуры.

3.7. Сохранение конфиденциальной информации, полученной в связи с исполнением профессиональных обязанностей от коллег или руководителя.

3.8. Соблюдение этических норм поведения, сохранение положительного имиджа работника культуры, как на рабочем месте во время исполнения должностных обязанностей, так и за пределами рабочего времени.

3.9. Нетерпимость к зависти, недоброжелательности, неисполнительности.

3.10. Доброжелательные и корректные, основанные на взаимном уважении отношения с коллегами.

### **4. Этика работника культуры по отношению к своей профессии**

Каждый работник Учреждения, как представитель профессионального сообщества:

4.1. Стремится к профессиональному развитию и повышению квалификации, культурному самообразованию, как неотъемлемым условиям выполнения своей социальной миссии и профессионального долга.

4.2. Прилагает усилия к повышению социального престижа своей профессии и признанию ее гуманистической роли в обществе.

4.3. Заботится о своём внешнем виде, как неотъемлемой части формирования позитивного имиджа профессии.

4.4. В ходе профессиональной деятельности не допускает получения личной материальной или иной выгоды за счёт получателей услуг учреждения культуры, а также иных граждан.

### **5. Соблюдение кодекса**

5.1. Каждый работник учреждения принимает на себя ответственность за соблюдение принципов, установленных настоящим Кодексом.

5.2. Работник Учреждения, нарушающий принципы профессиональной этики, наносит ущерб престижу отрасли, лишается морального права на

уважение, поддержку и доверие со стороны коллег и граждан.

5.3. Нарушение требований настоящего Кодекса может быть вынесено на рассмотрение трудового коллектива учреждения.

**Приложение 6**  
к приказу ГАУК г. Москвы  
**ПКиО «Красная Пресня»**  
от 01.12. № 107/08  
2020

**Положение**  
**о конфликте интересов в ГАУК г. Москвы ПКиО «Красная Пресня»**

**1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

Положение о конфликте интересов в Учреждении (далее – Положение) разработано с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения).

Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Учреждения) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Учреждения) и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, работником (представителем Учреждения) которой он является.

**2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности и на физических лиц, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

**3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются заместитель директора по общим вопросам, специалист по кадрам, документовед.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Учреждение также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры

оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.