



«УТВЕРЖДАЮ»

Художественный руководитель-директор

Н.Г. Бабкина
Н.Г. Бабкина

11 января 2016 года

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Московский государственный музыкальный театр фольклора
«Русская песня»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные цели и задачи Кодекса этики и служебного поведения (далее – Кодекс) сотрудников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Московский государственный музыкальный Учреждение фольклора «Русская песня» (далее - Учреждение).

Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач Учреждения;
- формирование у персонала Учреждения единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения сотрудников этическим и служебным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики Учреждения. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению деятельности Учреждения.

1.3. Все сотрудники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.4. Ответственность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур Учреждения.

2. НОРМЫ ЭТИЧЕСКОГО И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

2.1 Общие положения.

2.1.1. Репутация честного, открытого Учреждения, строго придерживающегося высоких этических стандартов, является залогом его успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Учреждения - одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил этики служебного поведения могут привести к потере доверия к Учреждению со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Учреждения и определяют, что Учреждение ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник Учреждения несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Учреждение ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Учреждение

стремится поддерживать дух коллективизма, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4. Учреждение ставит перед собой амбициозные задачи и уверено, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Учреждение считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Учреждение подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Учреждение не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

2.2. Взаимная ответственность Учреждения и ее сотрудников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Учреждение, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Учреждение видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и техники безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Учреждения;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Учреждением;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Учреждение ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников Учреждения.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники Учреждения осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Учреждения на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Учреждения должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону:

- ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников Учреждения должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности. Учреждение прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Учреждения могут оказаться в конфликте с интересами Учреждения. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды

или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Учреждения и ее участников и предварительно проведены необходимые процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Учреждения.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Учреждения. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Учреждения.

- уважении. Учреждение уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Учреждения (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документов Учреждения), неправомерное использование которой может нанести Учреждения ущерб.

- прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

2.4 Этические принципы руководства Учреждения.

2.4.1. Учреждение предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Учреждения должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками высокой культуры.

2.4.2. Руководство Учреждения относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство Учреждения стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства Учреждения:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Учреждения, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к сотрудникам Учреждения каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

- доведение до сотрудников Учреждения полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Учреждения и удовлетворению их от работы;

- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;

- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;

- уважение права сотрудников Учреждения на участие в профсоюзной деятельности;

- развитие эффективной системы консультаций сотрудников Учреждения относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;

- забота о благосостоянии сотрудников Учреждения и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Учреждением обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

3.1. Организация работы в Учреждения по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Учреждение убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Учреждения, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

3.1.2. Поэтому все сотрудники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Учреждения и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.1.4. Учреждение возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны служить образцом этического поведения, своим примером поддерживать этические аспекты общественной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

3.2.2. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм этики и служебного поведения и урегулированию конфликта интересов, в случае ее создания в Учреждении.

3.2.3. В свою очередь Учреждение гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. Учреждение ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Учреждения (например, поставщик продукции или услуг для Учреждения, инвестор и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Учреждения.

3.2.5. Каждый сотрудник Учреждения в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.