

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГАУК «ТОХМ»
Е.В. Янина
« 13 » января 2015 г.

**Кодекс профессиональной этики
работников областного государственного автономного учреждения культуры
«Томский областной художественный музей»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс профессиональной этики работников областного государственного автономного учреждения культуры «Томский областной художественный музей» (далее - Кодекс) представляет собой свод основных базовых ценностей, норм и принципов, связанных с реализацией работниками учреждения основных направлений государственной политики в сфере деятельности музеев, охраны культурного и природного наследия при исполнении профессиональных обязанностей.

1.2. Правовую основу Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 25.12.2008г. № 273 «О противодействии коррупции», дополненный статьей 13.3 «Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции» от 03.12.2012г. № 231-ФЗ, Кодекс музейной этики ИКОМ.

1.3. Целью настоящего Кодекса является установление правил служебного поведения работников для осуществления профессиональной деятельности.

1.4. Положения настоящего Кодекса обязательны для работников и являются составной частью профессиональных стандартов работников областного государственного автономного учреждения культуры «Томский областной художественный музей» (далее – Музей).

2. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе.

2.1. Профессиональная этика – это совокупность норм, регулирующих поведение специалиста на основе общечеловеческих моральных ценностей, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

2.2. Кодекс профессиональной этики – это свод норм одобряемого поведения, считающегося уместным для работников Музея.

2.3. Материальная выгода – приобретение, которое может быть получено работником, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения и которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации.

2.4. Личная выгода – заинтересованность работника, его близких родственников в получении нематериальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей.

2.5. Конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей.

2.6. Коррупция - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.7. Конфиденциальная информация – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Основные принципы профессиональной этики работников.

3.1. Деятельность работника основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- приоритет прав интересов граждан;
- профессионализм;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информационная открытость;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость.

4. Основные этические нормы работников.

4.1. Основными ценностями для работников при осуществлении ими должностных обязанностей являются человек и общество, развитие и самореализация личности, сохранение национальной самобытности народов, обеспечение целостности и сохранности музейных предметов, переданных на хранение.

4.2. Работник:

- способствует сохранению, развитию, распространению культурного наследия и популяризации природного наследия;
- признает ценность каждого человека и его право на приобщение к культурным и природным ценностям на доступ к музейным фондам;
- содействует поощрению деятельности граждан по приобщению детей к творчеству и культурному развитию, занятию самообразованием, ремеслами;
- способствует созданию условий для эстетического воспитания населения;
- учитывает индивидуальность, интересы и культурные потребности граждан.

4.3. Профессиональные ценности работника включают:

- создание условий и обеспечение равных возможностей доступа к культурным ценностям и информационным ресурсам Музея;
- профессиональную и коммуникативную компетентность;
- соответствие высокому статусу работника Музея, основанному на профессиональных знаниях и надлежащем поведении;
- обеспечение сохранности объектов историко-культурного и природного наследия и их популяризация.
- ценности, связанные с потребностью самореализации, самоутверждения и самосовершенствования личности работника, достижение профессионализма в деятельности.

5. Общие правила поведения во время исполнения работником должностных обязанностей.

5.1. Работник обязан придерживаться следующих правил поведения при исполнении должностных обязанностей:

- добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять должностные обязанности, соблюдая требования действующего законодательства с целью обеспечения эффективной работы Музея и реализации возложенных на него задач;
- соблюдать приоритет общественных интересов и общечеловеческих гуманистических ценностей;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с возможностью приобретения материальной или личной выгоды, влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым;
- проявлять уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений, оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей;

- не допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Музея;
- придерживаться правил делового поведения.

6. Обращение со служебной информацией.

6.1. С учетом основных положений Федерального закона от 27.07.2006г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федерального закона от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных», Положения о персональных данных работников ТОХМ от 11.10.2010 г., работник обязан обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работник, при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации, обязан принимать меры для обеспечения гарантии безопасности и конфиденциальности информации, которая ему стала известна и за которую он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Работник не имеет права использовать не по назначению информацию, которую он может получить во время исполнения должностных обязанностей или в связи с ними.

7. Обращение с вверенными финансовыми средствами, материально-техническими и иными ресурсами.

7.1. Осуществляя должностные полномочия, работник должен эффективно и экономно управлять вверенными ему финансовыми средствами, имуществом, материально-техническими и иными ресурсами, которые не могут использоваться для личных целей.

7.2. Исходя из необходимости строгого соблюдения требований при реализации Федерального закона от 05.04.2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Федерального закона от 18.07.2011 N 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг работникам запрещается:

- при проведении процедур размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг вступать в какие-либо переговоры с потенциальными участниками размещения заказов;
- создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов;
- использовать должностное положение вопреки законным интересам Музея 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.

8. Конфликт интересов.

- 8.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в Музее работник обязан:
- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;
 - действовать в соответствии с настоящим Кодексом и «Положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов в ОГАУК «ТОХМ»
 - доводить до сведения вышестоящего руководителя информацию о любом возможном конфликте интересов.

8.2. В случае, если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника информацию, работнику следует обратиться к вышестоящему руководителю, который имеет право инициировать или провести проверку поступившей информации.

9. Внешний вид работника.

9.1. внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

10. Ответственность работника.

10.1. Анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложения дисциплинарного взыскания.