



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
КУЛЬТУРНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР

П Р И К А З

11.11.2016

Севастополь

93

Об утверждении Кодекса этики и
служебного поведения работников
ГБУК «КИЦ»

В целях реализации подпункта 4 пункта 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУК «КИЦ».
2. Начальнику отдела кадров и юридической службы Блиновой Т.Д. Ознакомить с Кодексом всех работников под роспись.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора (исполнительный директор) Богатыреву Л.В.

Директор

Т.В. Зенина



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУК «КИЦ»

Т.В. Зенина
2016 г.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Культурно-информационный центр»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Культурно-информационный центр» (далее – Кодекс), устанавливает рекомендуемые этические нормы для каждого работника 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 РФ, принципы и нормы международного права, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ, иных федеральных органов власти и законодательства города Севастополя. В случае противоречия между нормами, содержащимися в настоящем Кодексе и нормами, содержащимися в нормативно-правовых актах РФ, субъектов РФ, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня, применяются нормы, содержащиеся в нормативно-правовых актах РФ, субъектов РФ, подзаконных актах федерального и субфедерального уровня.

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

3.1 *Учреждение культуры* - государственное бюджетное учреждение культуры, учредителем которого является Главное управление культуры города Севастополя, собственником имущества которого является город Севастополь, основной деятельностью которого является предоставление населению разнообразных услуг социально-культурного, просветительского, оздоровительного, развлекательного характера, создание условий для занятий любительскими видами творчества (художественным, исполнительским и т. п.).

3.2 *Работник учреждения культуры* (далее работник 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 работником учреждения, его близкими родственниками, супругом, супругой, усыновителями, усыновленными или иными третьими лицами в результате превышения должностных полномочий, а также иных незаконных действий.

3.4. *Личная выгода* — заинтересованность работника 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 работнику 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 работнику учреждения культуры при выполнении им соответствующих функций. К данным. Составляющим конфиденциальную информацию, относятся персональные данные работников учреждения, планы учреждения об открытии новых проектов/направлений, незарегистрированные права интеллектуальной собственности.

Раздел II.

Принципы профессиональной этики и функции Кодекса

1. Отличительной особенностью деятельности работника учреждения культуры является признание и принятие на себя обязанности действовать в общественных интересах. Поэтому обязанности и ответственность не исчерпываются исключительно удовлетворением потребностей отдельного учреждения культуры. Действуя в общественных интересах. Работник учреждения должен подчиняться требованиям профессиональной этики. Исходя из этого. Деятельность учреждения культуры и работников учреждения должна строиться на соблюдении следующих принципов: 1.1. Законность.

Учреждение культуры и работники учреждения культуры осуществляют свою деятельность в соответствии с федеральными законами, законами города Севастополя, иными нормативно-правовыми актами РФ, города Севастополя, а также настоящим Кодексом.

1.2. Профессионализм и компетентность.

Учреждение культуры и работники 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.

Работники учреждения культуры не разглашают имеющуюся в их распоряжении конфиденциальную информацию. За исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Кодексом.

1.4. Конфиденциальность.

Работники учреждения культуры не разглашают имеющуюся в их распоряжении конфиденциальную информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ и настоящим Кодексом.

1.5. Информационная открытость.

Учреждение культуры и работники учреждения культуры осуществляют раскрытие информации о своем статусе, деятельности и проводимых мероприятиях, а также об используемых во время их деятельности объектах интеллектуальных прав.

1.6. Эффективный контроль.

Учреждение культуры и работники учреждения культуры в целях повышения качества оказываемых услуг обеспечивают 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 культурной среды в обществе;
- представляет дополнительные гарантии осуществления прав граждан. Вступающих в правоотношения, одной из сторон которых выступает учреждение культуры.

Раздел III. Общие правила поведения работников учреждения культуры

1. Работник 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;
- содействует в приобщении граждан к творчеству и культурному развитию, занятиям самообразованием, искусством, ремеслами, способствует профессиональной ориентации детей и подростков;
- способствует созданию условий для интеллектуальной и творческой реализации;

- защищает и поддерживает собственные честь и достоинство, учитывает индивидуальность, интересы и культурные потребности граждан.

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

- осуществляет свою деятельность в пределах полномочий и на высоком профессиональном уровне, соблюдая все требования трудовых функций (должностных инструкций), в целях обеспечения эффективной работы в области культуры и реализации возложенных на него задач;

- не допускает высказываний, противоречащих миссии, целями и задачами учреждения от имени 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 Главного управления культуры, руководителя учреждения культуры, 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 работнику и учреждению культуры.

3. Работник 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 вызывающе по отношению к окружающим, не проявляет негативных эмоций, не допускает использование 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 иными признаками 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 работник не использует ее в личных целях;

- при проведении процедур размещения заказов на поставки товаров, выполнения работ, оказания 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. Профессиональные ценности работника учреждения культуры

1. К профессиональным ценностям работника учреждения культуры относятся:

- ценность личности и ее творческого самовыражения;
- творческое и интеллектуальное развитие;
- развитие комфортной городской среды.

Раздел V. Заключительные положения

1. 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.

2. Анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность.

Ведущий юрисконсульт



А.А. Коржова