



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ  
**ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ РЫБАКОВ**

**П Р И К А З**

28.12.2024

Севастополь

№ 140

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

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 прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков».
2. Начальнику отдела кадров Капустиной Светлане Михайловне ознакомить под роспись всех работников.
3. Считать утратившим силу приказ от 11 ноября 2016 № 93 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников ГБУК «КИЦ».
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора (исполнительного директора) Богатыреву Л.В.

Директор

Т.В.Зенина

## **КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков»**

Кодекс этики и служебного поведения (далее по тексту – Кодекс) работников государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков» (далее по тексту – Учреждение, ГБУК «ДКР») разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Типового кодекса этики и служебного поведения государственных и муниципальных служащих Российской Федерации (Решение Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.12.2010г.), Федерального закона «О противодействии коррупции», Указа Президента РФ «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

### **I. Общие положения**

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения (далее – работники) независимо от замещаемой ими должности.

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

1.3. Кодекс включает 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.

1.4. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

## **II. Основополагающие принципы Кодекса**

К основным принципам Кодекса 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 работника 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 работника 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 работники должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации и своими действиями способствовать формированию благоприятной рабочей обстановки в Учреждении.

## **III. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников.**

3.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

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

3.3. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- - исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;
- - соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и законы города Севастополя, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- - обеспечивать эффективную работу ГБУК «ДКР»;
- - осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;
- - при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- - соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- - соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- - проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, посетителями Учреждения и должностными лицами;
- - быть лояльным к своему Учреждению, своей профессии и своему профессиональному сообществу. Лояльность работника должна проявляться в исполнении требований законодательства, норм и правил, принятых в Учреждении, соблюдении профессиональной этики;
- - являться частью единого коллектива, объединенного общими целями и профессиональными задачами, быть ориентированным на долгосрочное сотрудничество с каждым работником, принятым в коллектив ГБУК «ДКР». Главное условие для работника - работать честно, расценивая интересы Учреждения как свои личные, соблюдая, принимаемые профессиональным сообществом морально - этические ценностные установки работников учреждений культуры;
- - быть открытым к сотрудничеству и взаимопомощи, проявлять вежливость и корректность в отношении своих коллег, как в самом Учреждении, так и вне его, независимо от их специальности, должности, уровня профессионального образования, стажа практической работы;
- - избегать использования ненормативной лексики, проявления грубости, пренебрежения, высокомерия, предвзятых замечаний и необоснованных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий дискриминационного характера, иных действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение. В любой ситуации оказывать профессиональные услуги эффективно и на высоком профессиональном уровне;
- - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- - не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- - уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- - не разглашать имеющуюся в распоряжении работника конфиденциальную информацию, за исключением случаев, прямо установленных законодательством. Любая информация, исходящая от работника, должна быть обоснованной, точной и корректной с точки зрения научных дисциплин и культурных особенностей обществ, которые представляет Учреждение;
- - запрещается использовать рабочую электронную почту и иные рабочие электронные способы связи, закреплённые за работником или иными лицами, в нерабочих и иных целях, не связанных с выполнением своих трудовых обязанностей;
- - постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- - противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- - проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);
- - работник обязан следовать политике и процедурам, принятым в Учреждении.

3.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.5. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Директор ГБУК «ДКР» обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и города Севастополя.

#### **IV. Этические правила служебного поведения работников.**

4.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. В служебном поведении работник Учреждения воздерживается от:

- высказывания мнения о компетентности своих коллег в том случае, когда этого не требует его профессиональный долг или служебное задание. Профессиональная критика всегда должна быть персонифицированной, обоснованной, корректной и деликатной;
- поведения, от любых публичных высказываний или действий, которые могут нанести ущерб репутации Учреждения или работника, или вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету и деловой репутации ГБУК «ДКР», его сотрудников, руководителей, учредителей, партнеров, посетителей, или сообщества учреждений культуры в целом;
- участия в мероприятиях, встречах и какой-либо иной общественной активности как не соответствующей законодательству, так и 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 и города Севастополя;
- публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, проводимых Учреждением мероприятий, если это не входит в должностные обязанности работника;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений, комментариев или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.5. Работник не должен, ни при каких обстоятельствах, требовать от своих коллег, подчиненных или руководителя, чтобы они совершали действия, которые можно расценить как противоречащие положениям законодательства Российской Федерации, города Севастополя или настоящего Кодекса.

4.6. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

## V. Заключительные положения

5.2. Действие Кодекса распространяется на сотрудников ГБУК «ДКР» с момента ознакомления их с Кодексом, 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 Кодекса применяются только в случае включения об этом соответствующего положения в заключаемые с ними договоры.

5.3. При необходимости разъяснение положений Кодекса производится непосредственными руководителями работника.

5.4. Неисполнение положений Кодекса может повлечь дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В целях реализации постановления 4 пункта 2 статьи 133 Федерального закона от 27 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения культуры города Севастополя «Дворец культуры рыбаков».

2. Начальнику отдела кадров Капусткиной Светлане Михайловне ознакомить под роспись всех работников.

3. Считать утратившим силу приказ от 11 ноября 2016 № 93 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников ГБУК «ДКР».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора (исполнительного директора) Богатыреву И.В.

Директор

Г.В.Зенина