	Министерство культуры Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный институт культуры»
	КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ
ПД-11/03-2022	

УТВЕРЖДЕН
приказом СПбГИК
от 03.02.2022 № 75-О

Система менеджмента качества

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ**

№ 5
Версия: 03
Дата введения: 01.03.2022

**Санкт-Петербург
2022**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**
Сертификат: 700AE60ACD20AF77619565DD4E8901CA157993E9
Владелец: Шукшин Сергей Иванович
Действителен: с 15.11.2021 по 15.02.2023

Санкт-Петербургский государственный институт культуры	Стр. 2 из 9
КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ	Версия: 03

Разработано начальником управления кадрового учета и делопроизводства, первым проректором

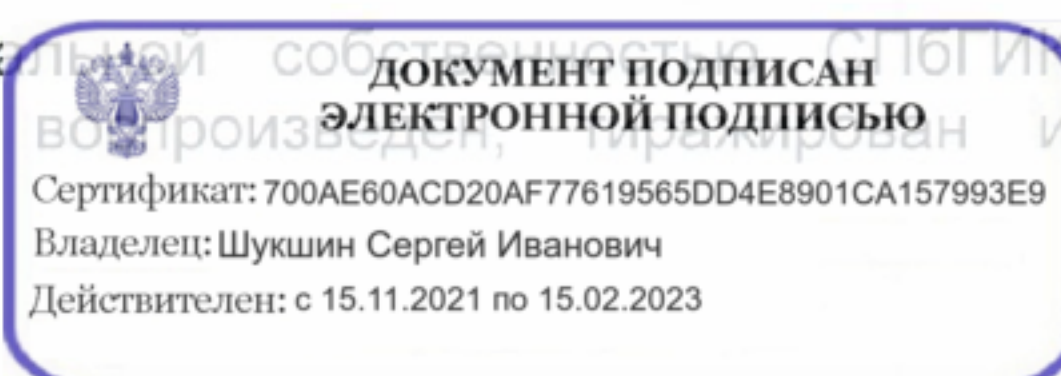
Исполнено начальником управления кадрового учета и делопроизводства

Внесено представителем руководства по вопросам менеджмента качества образования

Принято на заседании Учёного совета (протокол от 25.01.2022 № 37)

© ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры»

Настоящий документ является интеллектуальной собственностью СПбГИК и не может быть полностью или частично распространён без разрешения ректора СПбГИК.



Санкт-Петербургский государственный институт культуры		Стр. 3 из 9
КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ		Версия: 03

Содержание

1.	Назначение и область применения.....	4
2.	Нормативные ссылки.....	4
3.	Этические принципы.....	4
4.	Предупреждение конфликта интересов.....	5
5.	Предупреждение коррупции.....	6
6.	Ответственность за несоблюдение положений Кодекса этики и служебного поведения.....	7
7.	Согласование, хранение и рассылка, изменения.....	7
	ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.....	9



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 700AE60ACD20AF77619565DD4E8901CA157993E9
Владелец: Шукшин Сергей Иванович
Действителен: с 15.11.2021 по 15.02.2023

Санкт-Петербургский государственный институт культуры		Стр. 4 из 9
КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ	Версия:	03

1. Назначение и область применения

1.1 Кодекс этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного института культуры (далее - Кодекс) является документом системы менеджмента качества федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный институт культуры» (далее – СПбГИК, институт, вуз).

1.2 Настоящий Кодекс устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения работников института, профилактику коррупционных и иных правоотношений, а также определяет основополагающие принципы их взаимоотношений между работниками, с обществом, правоохранительными и другими органами государственной власти и институтом.

1.3 Целью принятия настоящего Кодекса является формирование корпоративной культуры и системы ценностей института, а также снижения коррупционных рисков.

2. Нормативные ссылки

2.1. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области противодействия коррупции.

3. Этические принципы

3.1 Работники института руководствуются в своей деятельности следующими этическими принципами:

3.1.1 Профессионализм. Профессиональные стандарты, принятые в институте, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровню образования и опыту работников.

3.1.2 Добросовестность. Работники Института не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам института и/или государства в лице института.

3.1.3 Репутация. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации института. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб институту, его работникам и/или государству в лице института.

3.1.4 Открытость и прозрачность. Деятельность работников строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные и полные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации.

3.1.5 Конфиденциальность. Работники должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб институту, его работникам и/или государству в лице института.

3.1.6 Эффективность и сплоченность. Работники и институт действуют совместно для достижения поставленных целей. Деятельность каждого работника направлена на достижение



Санкт-Петербургский государственный институт культуры		Стр. 5 из 9
КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ	Версия:	03

результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

3.1.7 Уважение. В институте строго соблюдаются принципы уважительного отношения между работниками, а также с контрагентами и иными официальными представителями. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

3.1.8 Ответственность. Работник несет ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников.

3.2 Приоритетными ценностями института являются:

3.2.1 Законность. Работники осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними распорядительными документами института.

3.2.2 Эффективность. Институт на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность и рентабельность деятельности от распоряжения государственным имуществом и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции. Эффективная работа каждого работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

3.2.3 Социальная ответственность. Институт осуществляет реализацию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышения качества жизни работников и членов их семей.

3.2.4 Кадровый потенциал. Институт создает комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности работников путем улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации, а также дополнительных социальных гарантий.

3.2.5 Надежность. Выстраивая деловые отношения, институт стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих государственным интересам.

3.2.6 Нравственность. Институт осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости.

4. Предупреждение конфликта интересов

4.1 Работники обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны института, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно письменно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

4.2 Рассмотрение фактов возникновения должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется комиссией по



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 700AE60ACD20AF77619565DD4E8901CA157993E9
Владелец: Шукшин Сергей Иванович
Действителен: с 15.11.2021 по 15.02.2023

Санкт-Петербургский государственный институт культуры		Стр. 6 из 9
КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ	Версия:	03

противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

4.3 Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы работника вступают в конфликт с интересами института и государства в лице института.

4.4 Участие работников в принятии решений, касающихся взаимодействия с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

5. Предупреждение коррупции

5.1 Получение или дарение подарков между работниками и деловыми партнерами не допускается. Получение и дарение подарков допустимо только в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением должностных обязанностей.

Порядок сообщения работниками института о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации, утверждается приказом по институту.

5.3 Институт в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

5.4 Работникам института запрещается принимать прямое или косвенное участие в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (получать) услуги имущественного характера, предоставлять (получать) иные имущественные права за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом должностным положением.

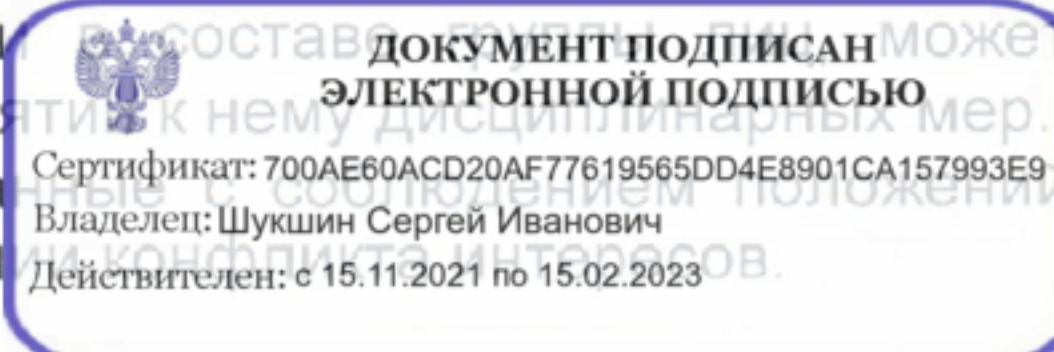
5.5 Работники обязаны немедленно уведомлять руководство института о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

5.6 Работникам следует незамедлительно сообщать в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия) обо всех нарушениях антикоррупционного законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом работнику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзятое и справедливое отношение в случае такого обращения.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Своевременное сообщение работника о фактах нарушения положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или рассматриваться как смягчающий фактор при принятии к нему дисциплинарных мер.

5.7 Комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением положений настоящего Кодекса и требований об урегулировании конфликта интересов.



Санкт-Петербургский государственный институт культуры	Стр. 7 из 9
КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ	Версия: 03

5.8 В случае установления факта причинения убытков институту и государству в лице института по вине работника, институт вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причиненных вследствие вышеуказанных действий (бездействия).

5.9 При подозрении или обнаружении действий (бездействия) работников, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии коррупции, институт не позднее 7 рабочих дней со дня обнаружения таких признаков, направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления установленных законодательством Российской Федерации мероприятий с целью оценки законности действий (бездействия) соответствующих лиц.

5.10 Руководители структурных подразделений института должны быть примером этичного поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных и иных правонарушений.

5.11 При возникновении вопросов по Кодексу этики работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и/или в комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

5.12 Основы и принципы деятельности института по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и Антикоррупционной политикой института.

6. Ответственность за несоблюдение положений Кодекса

6.1 Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения личной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам институту и государству в лице института.

6.2 К мерам ответственности за несоблюдение положений Кодекса относятся меры уголовной, административной, дисциплинарной, гражданско-правовой и материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

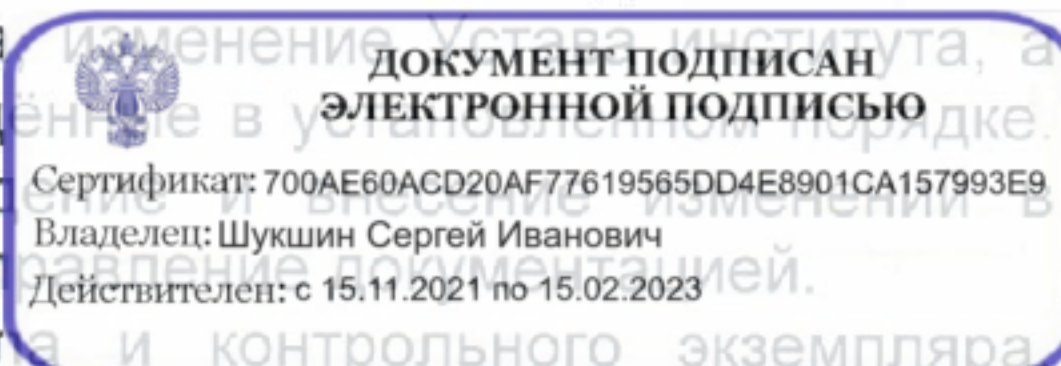
7. Заключительные положения

7.1 Кодекс доводится до сведения работников путем размещения в ресурсах сети института и на официальном сайте института в сети «Интернет».

7.2 Ознакомление с Кодексом вновь принимаемых работников производится под роспись в перечне локальных нормативных актов, с которыми работник знакомится до подписания трудового договора, являющегося приложением к трудовому договору.

8. Согласование, хранение и рассылка, изменения

8.1 Основанием для внесения изменений и дополнений в настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного института культуры являются вновь введенные изменения и дополнения в нормативно-правовые акты, имеющие силу закона, а также решения Учёного совета института, утверждающие изменения. Разработка, оформление, согласование, утверждение положения производятся в соответствии с ДП-01 Устава и контрольного экземпляра



Санкт-Петербургский государственный институт культуры	Стр. 8 из 9
КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ	Версия: 03

тиражирование и рассылку учтенных рабочих экземпляров настоящего Кодекса этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного института культуры, их хранение осуществляется в соответствии с ДП-01 Управление документацией.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 700AE60ACD20AF77619565DD4E8901CA157993E9
Владелец: Шукшин Сергей Иванович
Действителен: с 15.11.2021 по 15.02.2023