

Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный
институт культуры»



С.Б. Синецкий
2026г.

Кодекс этики и служебного поведения

Принято решением ученого совета
Протокол № 9 от 27 апреля 2026 г.

1. Введение

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс) Челябинского государственного института культуры (далее по тексту - Институт) 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, учреждениями и Министерством культуры России.

Миссией Института является формирование социальных и эстетических приоритетов общества в сфере культуры и образования, а также выполнение задач, поставленных перед Институтом.

Настоящий Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Института, способствует всестороннему ее развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально-трудовой сферах.

Настоящий Кодекс разработан с учетом требований законодательства Российской Федерации, принципов корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

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

2. Этические принципы

Работники Института руководствуются в своей деятельности следующими этическими принципами:

- Профессионализм. Профессиональные стандарты, принятые в Институте, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровню образования и опыту Работников.

- 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 Минкультуры России.

- 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 Минкультуры России.

- 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.

- 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 Минкультуры России.

- Эффективность и сплоченность. Работники Института планируют и действуют совместно для достижения поставленных целей. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

- 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.

- 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.

Приоритетными ценностями Института являются:

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

- 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.

- Социальная ответственность. Институт осуществляет реализацию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышению качества жизни Работников и членов их семей.

- 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.

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

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

Исполняя свои трудовые обязанности все работники Института должны воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

- грубости, нецензурной речи, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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 Института и государства в лице Минкультуры России.

3. Предупреждение конфликта интересов

Работники Института 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.

Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы Работника вступают в конфликт с интересами Института и государства в лице Минкультуры России.

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

4. Предупреждение коррупции

Работникам Института запрещается получение в связи с исполнением должностных обязанностей подарков (в том числе денежных вознаграждений, ссуд, услуг материального характера, платы за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иных вознаграждений), от физических и юридических лиц, обучающихся и их законных представителей, за исключением случаев получения подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей. В любом случае запрещается получение подарков, стоимость которых превышает 3 тысячи рублей или иной размер, установленный статьей 575 Гражданского кодекса РФ и иными нормативно-правовыми актами.

В случае получения работником подарка, работник обязан действовать в соответствии с Положением о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка, в связи с протокольными и другими официальными мероприятиями, утвержденным в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный институт культуры».

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.

Руководитель Института обеспечивает внедрение антикоррупционных стандартов и контроль за их соблюдением.

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.

Работники обязаны немедленно уведомлять руководителя о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

Работникам следует незамедлительно сообщать в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в и/или подразделение (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, 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 в составе группы лиц, может рассматриваться как смягчающий фактор при принятии к нему дисциплинарных мер.

Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Институте рассматривает вопросы, связанные с соблюдением положений настоящего Кодекса и требований об урегулировании конфликта интересов.

В случае установления факта причинения убытков Институту и государству в лице Минкультуры России по вине Работника, Институт вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причиненных вследствие вышеуказанных действий (бездействия).

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.

Руководящие работники Института должны быть примером этичного поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных и иных правонарушений.

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 в Институте, и/или в подразделение (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

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

Несоблюдение положений Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Института в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5. Комиссия по этике

Комиссия по этике Института (далее – комиссия по этике, комиссия) создается в целях формирования, поддержания и развития этических принципов

работников Института (раздел 2 настоящего Кодекса), а также разрешения различного рода этических конфликтов.

В своей работе комиссия по этике должна обеспечивать соблюдение прав личности.

Комиссия создается из авторитетных работников Института в количестве 5 человек – членов комиссии. Сформированный состав комиссии утверждается приказом ректора Института. В составе комиссии из ее членов ректором назначается ее председатель и секретарь. Комиссия правомочна, если на ее заседании присутствуют не менее 2/3 ее членов.

Досрочное прекращение полномочий члена комиссии осуществляется на основании личного заявления члена комиссии об исключении его из состава комиссии либо по требованию не менее 2/3 членов комиссии, выраженному в письменной форме. В случае досрочного прекращения полномочий члена комиссии в ее состав включается новый представитель в соответствии с абзацем 3 настоящего раздела.

Комиссия по этике собирается по мере необходимости. Решение о проведении заседания комиссии принимается ее председателем на основании поступившего в комиссию обращения заявителя или его законного представителя (жалобы, заявления, предложения) не позднее 7 рабочих дней с момента получения обращения. Обращение подается в письменной форме.

В обращении указываются конкретные факты нарушения этических принципов, указанных в разделе 2 настоящего Кодекса; лицо, предположительно допустившее эти нарушения; и иные обстоятельства, имеющие отношение к рассматриваемому делу.

Комиссия принимает решение не позднее 10 рабочих дней с момента начала рассмотрения обращения.

Решение комиссии принимается большинством голосов и фиксируется в протоколе заседания комиссии, которое ведет секретарь.

Лицо, направившее обращение, вправе присутствовать при рассмотрении этого обращения на заседании комиссии. Лица, чьи действия рассматриваются в обращении, также вправе присутствовать на заседании комиссии и давать пояснения.

Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать иных участников. Неявка данных лиц не является препятствием для рассмотрения обращения по существу.

Председатель комиссии по этике имеет право обратиться к ректору Института для разрешения особо острых конфликтных ситуаций.

Председатель, члены и секретарь комиссии по этике не имеют права разглашать поступающую к ним информацию.

Решение комиссии является обязательным для всех ее участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением в Институте.

Решение по рассматриваемому вопросу до заявителя доводят председатель или секретарь комиссии в устной или письменной форме.

Решение комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Результатом работы комиссии по этике является решение, в котором подлежит установлению являются ли факты, указанные в обращении, нарушением

этических принципов. Также комиссия вправе дать рекомендации по недопущению таких нарушений в будущем.

Комиссия отказывает в удовлетворении жалобы на нарушение этических принципов заявителю, если посчитает жалобу необоснованной, не выявит факты указанных нарушений, не установит причинно-следственную связь между поведением либо действиями лица, действия которого обжалуются, и нарушением прав лица, подавшего обращение (или его законного представителя).

Заседания комиссии по этике оформляются протоколом. Вся документация выделяется в отдельное делопроизводство Института и хранится не менее трех лет.