

Санкт-Петербургское  
Государственное бюджетное учреждение культуры  
«Государственный драматический театр «Приют комедианта»

---

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор-художественный руководитель  
Санкт-Петербургского государственного  
бюджетного учреждения культуры  
«Государственный драматический театр  
«Приют комедианта»

  
«20» \_\_\_\_\_ 07 \_\_\_\_\_ 2015 год

**КОДЕКС  
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Санкт-Петербург  
2015

## **1. Общие положения**

**1.1.** Кодекс этики и служебного поведения работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения культуры «Государственный драматический театр «Приют комедианта» (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники театра независимо от замещаемой ими должности.

**1.2.** Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, федеральных законов от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

**1.3.** Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный драматический театр «Приют комедианта» (далее - Театр) обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

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

**1.5.** Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

**1.6.** Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

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

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

**2.1.** 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 Театра;
- незамедлительно сообщить руководству Театра либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Театра.

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

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Театра;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Театра;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечить эффективную работу Театра;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Театра;
- 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;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 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;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Театра;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Театра, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в Театре правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Театра, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- 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 соответствии с федеральным законодательством и положениями Кодекса;
- 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).

**2.4.** 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.

**2.5.** Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Театре норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**2.6.** 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.

**2.7.** Работник Театра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Театра, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в государственном органе либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

**2.8.** Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным служащим, призван:- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции в соответствии с федеральным законодательством и настоящим Кодексом;

- 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.

### **3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников**

**3.1.** 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.

**3.2.** В служебном поведении работник воздерживается 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;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятие пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

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

**3.5.** Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Театру, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

### **4. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

**4.1.** Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по этике и служебному поведению работников.

**4.2.** В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

**4.3.** Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

## 5. Механизм применения кодекса

**5.1.** Ответственность за организацию работы по реализации положений Кодекса возлагается на Комиссию по этике и служебному поведению работников Театра (далее – Комиссия). Комиссия состоит из семи человек. Персональный состав Комиссии определяется приказом директора-художественного руководителя Театра.

**5.2.** Комиссия на основании поступающих к ней обращений принимает решения, направленные на:

– разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка их применения;

– принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов.

**5.3.** При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Театра в ситуации такого конфликта.

**5.4.** Заседание Комиссии правомочно (имеет кворум), если в нем приняли участие не менее половины от общего количества членов Комиссии.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии. При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, неустранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение директора-художественного руководителя Театра.

**5.5.** По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться к своему непосредственному руководителю либо в Комиссию.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя. В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов, либо принятые меры не повлекли устранение конфликта интересов работник информирует об этом Комиссию.

Театр гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.