

СОГЛАСОВАН

Председатель профсоюзного  
комитета работников культуры  
Сахалинской области в ГАУК  
«Чехов-центр»

 Т.Д. СМЫК

УТВЕРЖДЕН

Директор ГАУК «Чехов-центр»  
от 09.10.14 № 95-пр

 Е.И. Худайбердиева

## КОДЕКС

### этики и служебного поведения работников

### Государственного автономного учреждения культуры «Сахалинский Международный театральный центр им.А.П. Чехова»

#### 1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного автономного учреждения культуры «Сахалинский Международный театральный центр им. А.П. Чехова» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также на основе общепризнанных нравственных принципов и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики морально-этических норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам ГАУК «Чехов-центр» (далее – Работник).

1.3. Работники ГАУК «Чехов-центр» (далее – Учреждение), обязаны соблюдать Кодекс в процессе своей профессиональной деятельности.

1.4. Целью Кодекса является определение ценностей, принципов работы, этических стандартов и правил служебного поведения сотрудников, направленных на повышение эффективности их взаимодействия в ходе выполнения своих функциональных обязанностей и достижения стратегических целей Учреждения.

1.5. Настоящий Кодекс служит целью:

- определять критерии добросовестного поведения Работников внутри Учреждения и в отношениях с заинтересованными сторонами;
- развить единую корпоративную культуру, основанную на высоких этических стандартах, поддержание в коллективе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности;
- содействовать воплощению идеалов нравственности, честности и социальной справедливости в профессиональной деятельности Работников Учреждения;
- основой для формирования должной морали в сфере культуры, уважительного отношения к Учреждению в общественном сознании;
- повысить эффективность выполнения Работником Учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Знание и соблюдение Работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности.

## **2. Основные морально-этические и нравственные принципы поведения работников Учреждения**

2.1. Профессиональным долгом каждого Работника Учреждения по отношению к коллективу, в котором он работает, является подчинение своих действий и поведения единым для всего коллектива целям, определенным в Уставе Учреждения, содействие коллегам в достижении этих целей, обеспечение согласованности действий всех членов коллектива.

2.2. Работники должны способствовать созданию в Учреждении атмосферы доверия, доброжелательности, взаимного сотрудничества, честности, справедливости, уважительного отношения к достоинству и правам каждого члена коллектива.

2.3. Среди Работников не допускаются проявления какой-либо дискриминации по полу, возрасту, национальной и религиозной принадлежности, стажу работы, образованию, социальному происхождению, имущественному положению, убеждениям, партийной принадлежности и др.

2.4. Работники обязаны соблюдать принцип уважения к личности любого человека, организации, обратившихся в Учреждение.

2.5. При осуществлении своей профессиональной деятельности Работники обязаны способствовать решению вопросов и удовлетворению потребностей граждан, обратившихся в Учреждение.

2.6. Работники Учреждения обязаны обеспечивать конфиденциальность, ставшей им известной в связи с исполнением

должностных обязанностей информации, затрагивающей частную жизнь, честь и достоинство гражданина.

2.7. Работники должны исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

2.8. Работники обязаны соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на профессиональную деятельность сторонних лиц и организаций.

2.9. Работники не должны использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера.

### **3. Требования к соблюдению морально-этических и нравственных норм**

3.1. При выполнении должностных обязанностей работники Учреждения обязаны придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, добросовестно выполнять свою работу.

3.2. Честность и бескорыстность – обязательные правила нравственного поведения работников театра.

3.3. Нравственным долгом каждого работника Учреждения является корректность, вежливость, доброжелательность и внимательное отношение к коллегам по работе и ко всем лицам, обратившимся в Учреждение.

3.4. Работники Учреждения должны проявлять толерантность к людям вне зависимости от их национальности, вероисповедания, политической ориентации, уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп.

3.5. Работники обязаны не допускать грубости, заносчивости, оскорблений, предвзятых замечаний, неправомерных и незаслуженных обвинений, сквернословия и иных, унижающих достоинство действий как в отношении коллектива, так и в отношении сторонних лиц, обратившихся, либо сотрудничающих с Учреждением.

3.6. Работники обязаны соблюдать нормы делового этикета в общении с коллегами и другими лицами, обратившимися в Учреждение, быть вежливыми и приветливыми в общении, не допускать жаргонных и нецензурных выражений и слов.

3.7. Работники должны иметь опрятный внешний вид, соответствующий характеру профессиональной деятельности, в зависимости

от условий работы и формата служебного мероприятия.

3.8. Работники должны содержать свое рабочее место надлежащем виде.

#### **4. Этика поведения в отношениях между руководителями и подчиненными в Учреждении**

4.1. Создание конструктивных профессиональных отношений между руководителями и подчиненными необходимо для ежедневной эффективной работы Учреждения.

4.2. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам обязан:

- быть для подчиненных образцом профессионализма, примером хорошего владения нормами этики и правилами делового этикета;
- не критиковать подчиненных в присутствии других работников;
- способствовать формированию и поддержанию в подчиненном ему коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

#### **5. Заключительные положения.**

5.1. Нарушение работником настоящего Кодекса подлежит анализу и, при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством – применению мер юридической ответственности.

5.2. Соблюдение работниками норм Кодекса учитывается при оценке результатов эффективности деятельности работников Учреждения, при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

5.3. Нарушение работником Учреждения настоящего Кодекса может быть рассмотрено на заседании Художественного совета Учреждения, рабочей комиссией по оплате труда либо специально созданной рабочей группой.