

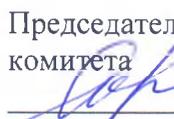
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРОНШТАДТСКИЙ ДВОРЕЦ МОЛОДЕЖИ»

197760, г. Санкт-Петербург, г. Кронштадт, Советская улица, д.35, литера А.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета


Е.В. Овсиенко
« 13 » июня 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор СПб ГБУ «КДМ»


Е.В. Зыкова
« 13 » июня 20 18 г.

**КОДЕКС МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИХ НОРМ
И ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ И ВОСПИТАННИКОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КРОНШТАДТСКИЙ ДВОРЕЦ МОЛОДЕЖИ»**

Кронштадт

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс морально-этических норм и правил поведения работников и воспитанников СПб ГБУ «КДМ» (далее - Кодекс) является локальным нормативным актом, который определяет принципы, правила и нормы делового общения и поведения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном учреждении «Кронштадтский Дворец молодежи» (далее – Дворец молодежи).

1.2. В рамках настоящего Кодекса используются следующие понятия и определения:

Работодатель – Дворец молодежи в лице директора учреждения.

Администрация Дворца молодежи - директор, заместители директора, заведующие клубами, начальники отделов, начальники секторов.

Специалисты по основной деятельности – специалисты по работе с молодежью, специалисты по социальной работе с молодежью, руководители клубных формирований, режиссер, методисты (далее - Специалисты по основной деятельности).

Работники - администрация Дворца молодежи, специалисты по основной деятельности и прочий обслуживающий персонал (административно-управленческий, инженерно-хозяйственный и иной персонал).

Воспитанники – подростки и молодежь, посещающие подростково-молодежные клубы, воспитанники кружков и секций учреждения, участники любительских объединений, посетители мест свободного общения в возрасте от 14 до 30 лет.

Коррупция - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах Дворца молодежи.

Конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника Дворца молодежи в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами воспитанников, граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником Дворца молодежи должностных обязанностей.

1.3. Кодекс вводится с целью укрепления и развития организационной культуры Дворца молодежи; формирования лояльности; понимания миссии и целей деятельности Дворца молодежи; повышения уровня мотивации Работников; обеспечения сознательной поддержки стратегии и реализации видов деятельности Дворца молодежи, направленных на улучшение качества оказания государственных услуг (работ).

1.4. Кодекс един для всего коллектива и воспитанников Дворца молодежи.

Работники Дворца молодежи и воспитанники добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения, установленных данным Кодексом.

2. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, Гражданского кодекса РФ, общепризнанных нравственных и этических принципов и норм, Устава и Правил внутреннего распорядка Дворца молодежи, иных нормативно-правовых документов.

2.2. Кодекс утверждается директором с учетом мнения представительного органа Работников и профсоюзного органа. Внесение изменений и дополнений в Кодекс определяется порядком его принятия.

2.3. Кодекс содержит морально-этические нормы и правила поведения, распространяющиеся на всех работников и воспитанников Дворца молодежи, принципы решения конфликтных ситуаций, нормы эффективного и делового общения.

2.4. Кодекс направлен на повышение репутации и имиджа Дворца молодежи, на поддержку соответствующих стандартов поведения и уважительных отношений, как между работниками и воспитанниками, так и внутри коллективов.

2.5. Дворец молодежи заинтересован в соблюдении принципов и норм Кодекса во взаимоотношениях с внешней средой: образовательными и иными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами, средствами массовой информации, деловыми партнерами, другими коллективами и частными лицами.

3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ.

Деятельность Дворца молодежи должна быть направлена на:

3.1. Развитие культуры общения, позволяющей Работникам воспринимать воспитанников не как «клиентов», а как членов коллектива со своими интересами и потребностями;

3.2. Поддержание культурных традиций в целях развития Дворца молодежи как учреждения высокой культуры;

3.3. Создание системы коммуникаций и открытого информационного пространства вокруг элементов организационной культуры;

3.4. Развитие чувства патриотизма и гордости за свой Дворец молодежи у всех Работников и воспитанников;

3.5. Сохранение истории и поддержание традиций Дворца молодежи, высоких морально-нравственных принципов;

3.6. Проявление заботы о престиже и имидже Дворца молодежи;

3.7. Искоренение условий, способствующих коррупции в деятельности Дворца молодежи.

4. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.

4.1. Администрация и работники Дворца молодежи должны принимать участие в социальной адаптации и духовном развитии каждого работника и воспитанника, создавать благоприятные условия для раскрытия их творческого и интеллектуального потенциала.

4.2. Для достижения наилучших результатов в работе Дворца молодежи приветствуется и поощряется кооперация и активное взаимодействие работников и воспитанников всех подразделений Дворца молодежи.

4.3. Поощряются различные формы организационных взаимоотношений работников Дворца молодежи, воспитанников, отделов, секторов и подразделений: совместная реализация проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, проведение досуговых и иных мероприятий.

5. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ.

5.1. Основной принцип, которым руководствуются все работники и воспитанники - взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливости и честности в отношении.

5.2. Отношения внутри коллектива строятся на принципах сплоченности, взаимовыручки, сотрудничества, поддержания благоприятного климата для эффективной работы и досуга.

5.3. Не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

5.4. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются приоритетными факторами эффективности деятельности Дворца молодежи. Работники Дворца молодежи должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений.

5.5. При разрешении проблем, возникающих во время рабочего процесса, работники Дворца молодежи, в первую очередь, должны руководствоваться принципами объективности и справедливости, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, защищающими гражданские права личности.

5.6. При возникновении конфликтной ситуации, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Дворца молодежи в целом.

5.7. Не допускается обсуждение работниками недостатков и личной жизни своих коллег.

5.8. Все работники должны содействовать созданию и укреплению хорошей репутации Дворца молодежи и воздерживаться от поведения, которое может нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что работник в своем поведении и профессиональной деятельности стремится неукоснительно исполнять свои должностные обязанности, установленные нормы и общепринятые правила поведения и деловой этики.

5.9. Поведение работника и воспитанника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника и воспитанника.

5.10. Работнику предписывается: постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения: уметь предвидеть последствия своих действий и решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством и воспитанниками независимо от их служебного или социального положения.

5.11. Работники обязаны придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, выполняя свою работу квалифицированно и добросовестно. Они должны быть независимы в своих выводах и решениях, основанием для которых может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на них давление. В процессе телефонного общения должны быть соблюдены следующие правила:

- На входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть свое имя.

- При звонке в подразделения Дворца молодежи работнику необходимо назвать свое имя и должность (либо наименование подразделения), а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время разговору.

- При звонке в другие организации необходимо назвать свою фамилию и имя, должность, озвучить название Дворца молодежи, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент.

- Заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший.

- Если вопрос, по которому Работнику необходимо связаться с коллегами или внешними представителями не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте. Если же вопрос является срочным, однако при этом необходимо донести до собеседника большой объем информации, то телефонный звонок должен быть предварен электронным сообщением, содержащим эту информацию в необходимом объеме.

- Обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированные перерывы.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ.

6.1. Дворец молодежи строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств. И работник, и работодатель обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

6.2. Руководителям следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к

людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Руководитель не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

6.3. При общении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, не соответствующих принципам справедливости и интересам Дворца молодежи. Между работниками одного должностного уровня допускается разрешение проблем в рабочем порядке, если это способствует наиболее эффективной работе. Приветствуется решение текущих вопросов работниками одного уровня без привлечения руководства (в пределах их компетенции).

6.4. Администрацией учитываются личные интересы работников и их ценностные приоритеты, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальных гарантий.

6.5. Все работники Дворца молодежи имеют равные права и возможности в области карьерного роста, возможности для самореализации.

6.6. Работник Дворца молодежи - личность, поэтому отношения с руководством и в коллективе должны строиться на принципах равенства и взаимного уважения, принимая во внимание индивидуальные особенности партнера; профессионал своего дела, поэтому руководством Дворца молодежи и самим работником должны осуществляться меры по саморазвитию, формированию профессиональных компетенций и качеств.

6.7. Работники могут совмещать свою трудовую деятельность во Дворце молодежи с работой в другой организации, если это не мешает качественному исполнению трудовых (должностных) обязанностей и не наносит ущерба интересам Дворца молодежи.

6.8. Работники не предпринимают действий, наносящих урон интересам Дворца молодежи, пресекают любые попытки опорочить его честь и авторитет, никогда не используют служебную информацию в целях личной выгоды, либо с целью нанесения ущерба интересам и деловой репутации Дворца молодежи.

6.9. Работники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями к Администрации Дворца молодежи по вопросам воспитательной, методической работы и организации внутренней жизни учреждения.

6.10. Администрацией приветствуются предложения специалистов по основной деятельности по совершенствованию воспитательного процесса, внедрению эффективных форм и методов работы с воспитанниками в кружках и секциях, поддержке талантливой молодежи, творческих молодежных инициатив.

6.11. Специалисты по основной деятельности должны постоянно совершенствовать собственные компетенции (культурные, коммуникативные, социальные и т.д.), повышать уровень своей квалификации и практического мастерства, стремиться к высокому уровню профессионализма.

Если работник считает, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя.

7. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВНЕШНИМИ СТРУКТУРАМИ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ.

7.1. При взаимодействии с внешними структурами Дворец молодежи выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики.

В отношениях с внешними структурами Дворец молодежи руководствуется следующими принципами:

- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и прозрачность предоставляемой информации;
- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

Работники и воспитанники, выступающие от имени Дворца молодежи, соблюдают нормы и правила делового поведения.

7.2. Дворец молодежи выступает за открытые и честные взаимоотношения со средствами массовой информации.

При взаимодействии со средствами массовой информации работники и воспитанники Дворца молодежи:

- действуют в интересах Дворца молодежи, поддерживают его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон интересам учреждения;
- должны воздерживаться от дискредитации Дворца молодежи в общении с третьими лицами;
- не допускать использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей;
- не допускать распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

8. НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

8.1. Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение.

8.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения правовых норм установленных для работника законодательством Российской Федерации и локальными нормативно-правовыми актами.

8.3. Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

8.4. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

8.5. Работникам запрещается получать в связи с исполнением ими 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).

8.6. Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Дворца молодежи, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.

9. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СПОРОВ

9.1. Эффективное функционирование Дворца молодежи предполагает четкое разделение обязанностей работников, что позволит в большей мере избегать конфликтных ситуаций.

9.2. Во Дворце молодежи приветствуется решение конфликтов при помощи конструктивных переговоров, поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

9.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Дворца молодежи был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки и как можно ближе к тому уровню, на котором она произошла.

9.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами работники в первую очередь учитывают интересы Дворца молодежи и действуют в интересах работников и воспитанников.

9.5. Работники в ходе выполнения своих должностных обязанностей могут столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

- давлением со стороны руководителя;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на профессиональную деятельность работника;
- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;
- воздействием в корыстных целях на работника с помощью слухов, шантажа.

В этих и иных конфликтных ситуациях работник Дворца молодежи должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, со своими должностными обязанностями, а также нравственно-этическими принципами Кодекса.

9.6. Работник должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету и деловой репутации, либо авторитету и репутации Дворца молодежи.

9.7. Для предупреждения и разрешения конфликтной ситуации работнику предписывается:

- доложить непосредственному руководителю о возникшем конфликте или об угрозе его возникновения;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения коррупционно опасной ситуации;
- противодействовать коррупции;
- принимать меры по преодолению негативных последствий конфликтных и коррупционно опасных ситуаций.

В случае, если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, настоящим Кодексом, должностной инструкцией, трудовым договором, нравственно-этическими нормами.

9.8. Руководители обязаны принять необходимые меры по установлению системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных конфликтов.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

10.1. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением коллектива Дворца молодежи, возможно применение мер дисциплинарного взыскания к работнику и воспитаннику.

10.2. В целях контроля соблюдения положений Кодекса и разрешения конфликтных ситуаций во Дворце молодежи создается Конфликтная комиссия, состав которой утверждается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников и воспитанников. В состав Комиссии должны входить представители работников и представители воспитанников.