

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец детского творчества Петроградского района Санкт-Петербурга**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ДДТ Петроградского района

И.Ф. Менжинская

20 18 года



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора

ДДТ Петроградского района

от 28.08 августа 20 18 г.

А.Д. Семенцов



КОДЕКС

этики и служебного поведения работников ДДТ Петроградского района

Глава 1 Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ДДТ Петроградского района (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», «Примерного кодекса этики и служебного поведения работников государственных учреждений Санкт-Петербурга и государственных унитарных предприятий Санкт-Петербурга», разработанного Комитетом по вопросам законности, правопорядка и безопасности Правительства Санкт-Петербурга, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец детского творчества Петроградского района Санкт-Петербурга (далее – ДДТ).

1.3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться педагогические работники ДДТ, директор ДДТ, заместители директора ДДТ, руководители структурных подразделений ДДТ, а также иные работники ДДТ (далее вместе – работники).

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый участник образовательных отношений вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

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

1.6. Кодекс утверждается с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, наряду с Правилами внутреннего трудового распорядка ДДТ регулирует служебное

поведение работников ДДТ, после утверждения доводится до сведения всех работников ДДТ.

Глава 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 ДДТ и других работников;
- незамедлительно сообщать директору ДДТ либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ДДТ.

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ДДТ. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности ДДТ как государственного учреждения;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности ДДТ, установленных уставом ДДТ, обеспечивать эффективную работу ДДТ;
- 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 своих должностных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- 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 ДДТ;

- 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 ДДТ, его руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в ДДТ правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ДДТ, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- по отношению к представителям других государств, национальностей, вероисповеданий и культур, к людям старшего или младшего возраста, а также во взаимоотношениях с лицами противоположного пола вести себя достойно и уважительно, проявлять, прежде всего, обходительность, предупредительность и такт;
- по отношению к представителям других организаций, учреждений, к иным гражданам проявлять в первую очередь взвешенность, осмотрительность и профессионализм, поддерживать деловой стиль и доброжелательный тон;
- во взаимоотношениях с учащимися проявлять уважение и понимание: с особым вниманием относиться к их предложениям и пожеланиям; при решении даже самых сложных проблем проявлять выдержку и такт; никогда не пользоваться методами, унижающими честь и достоинство учащихся;
- никогда не пользоваться методами, унижающими честь и достоинство коллег по работе;
- в служебных отношениях соблюдать субординацию и другие правила поведения;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- 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).

2.3. 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.

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

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.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ДДТ (в соответствующем подразделении ДДТ) благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- 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.

Директор ДДТ обязан предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

Глава 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;
- курения в помещениях ДДТ.

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

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с участниками отношений в сфере образования и гражданами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к ДДТ, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

Глава 4 Внеслужебная этика

Работники ДДТ — профессиональное сообщество, состоящее из людей с незапятнанной деловой и личной репутацией, деятельность которых не ограничивается служебной сферой, а предстает во всем многообразии своих проявлений в повседневной, культурной, деловой и социальной жизни, в сфере бытовых, семейных и личных отношений.

4. Работник ДДТ:

4.1. в повседневной жизни и во внерабочей деятельности, на работе, в семье и в быту является примером законопослушности, лояльности и дисциплинированности;

4.2. соблюдает ограничения, предусмотренные законодательством в отношении осуществления им общественной, политической и трудовой деятельности в связи с занимаемым им служебным положением и должностными обязанностями;

4.3. считает недопустимым в повседневной, внерабочей обстановке принимать в благодарность за исполнение своих должностных обязанностей и совершение каких-либо официальных действий подарки, пожертвования, подношения, ссуды, кредиты, оплату отдыха, развлечений, транспортных расходов и другие услуги, предназначенные для него или для членов его семьи и квалифицируемые как недолжная выгода, извлекаемая из его служебного положения; под эту категорию не подпадают символические сувениры и проявление обычного гостеприимства;

4.4. не позволяет вовлечь себя во внерабочие отношения, влияющие или способные создавать видимость влияния на надлежащее исполнение им своих служебных обязанностей;

4.5. проявляет осмотрительность в выборе своих собеседников, знакомых, приятелей и друзей; избегает связей, его порочащих или компрометирующих; ведет себя таким образом, чтобы его внеслужебная деятельность и личное поведение делали его неуязвимым для влияния других лиц;

4.6. ведет здоровый образ жизни и считает несовместимыми с высоким стандартом поведения работника учебного заведения злоупотребление

алкоголем, употребление наркотических средств, психотропных и токсических веществ, влекущих за собой алкогольную, наркотическую или другую патологическую (нездоровую) психофизиологическую зависимость;

4.7. своей внеслужебной деятельностью и всем своим поведением в бытовой сфере и повседневной жизни способствует формированию и поддержанию у граждан высокого авторитета и уважения к своей профессии.

Глава 5 Корпоративное поведение

Достижение общей цели требует координации действий всех работников образования. Строя деловые отношения с коллегами, работник учреждения образования ориентируется на взаимодополняемость и взаимозаменяемость сотрудников в комбинированном процессе труда, на стиль работы в команде, высокую корпоративную культуру и всесторонний обмен опытом и знаниями.

5. Работник ДДТ:

5.1. выступает активным носителем корпоративной культуры, настойчиво поддерживает ее традиции, принимает непосредственное участие в коллективных мероприятиях, проводимых учреждением образования;

5.2. высоко ценит свой коллектив и труд, развивает в себе чувство долга и ответственности за общее дело, проявляет готовность разделить общие успехи и неудачи;

5.3. уважает правила корпоративного поведения и мнение коллектива, не пренебрегает принятыми процедурами выработки и реализации совместных решений, участвует в коллективной работе, стремится к коллегиальности, деловому партнерству и эффективному сотрудничеству;

5.4. может публично выражать свою позицию, расходящуюся с мнением большинства членов коллектива, до тех пор, пока не принято коллегиальное решение; после этого он обязан подчиниться решению большинства; в случае возникновения коллизий (нормативного конфликта) в процессе выработки и принятия решения он может обратиться к вышестоящему руководителю, вынести вопрос на коллегиальное обсуждение, провести серию дополнительных консультаций;

5.5. проявляет высокую ответственность и взвешенность в отношениях с коллегами по работе: он не вправе перекладывать на кого-либо ответственность за свои решения и действия; критические замечания по поводу действий коллег по совместно выполняемой работе высказывает объективно и только после выяснения всех обстоятельств, при которых они были совершены;

5.6. стремится к установлению доброжелательных, деловых отношений с коллегами по профессии и совместной работе, не допускает использования себя и своего имени для дискредитации их действий и совершения поступков, которые ведут или могут привести к принижению авторитета государства, престижа учреждения образования и делового имиджа работника образования;

5.7. сознательно отказывается на работе от участия в каких-либо ссорах и конфликтах на личной почве; в спорах стремится разделять человека и проблему; при этом считает недопустимыми предвзятость, распространение слухов и сплетен; к такому же поведению побуждает своих коллег, сослуживцев и иных граждан;

- 5.8. стремится поддерживать равные отношения со всеми работниками ДДТ: в таких взаимоотношениях недопустимы бестактность и грубость, заискивание и чинопочитание, высокомерие и чванство, сознательное искажение фактов и преднамеренная ложь;
- 5.9. привлекаемый к работе либо оказанию помощи и услуг в другую организацию, отказывается от обсуждения с ее представителями деловых, личностных и профессиональных качеств работников ДДТ и проявляет максимальную лояльность к коллегам по совместной работе;
- 5.10. воздерживается от обсуждения с третьими лицами профессиональных и личных качеств бывших коллег по работе;
- 5.11. в случае прекращения трудовых отношений с ДДТ считает недопустимым осуждение или превозношение заслуг своих прежних коллег, воздерживается от обсуждения с кем бы то ни было их личных качеств и не может выступать посредником во взаимоотношениях с ними;
- 5.12. хранит лучшие традиции ДДТ и передает их новому поколению работников ДДТ.
- 5.13. оказывает помощь молодым специалистам в овладении ими профессиональным мастерством;
- 5.14. стремится к утверждению высокой гражданственности в ДДТ и побуждает к этому своих сослуживцев; не совершает незаконных действий, безнравственных поступков; не принимает безответственных решений, искажающих представление о работе в ДДТ.

Глава 6 Права и ответственность

Работник ДДТ персонально несет моральную ответственность за выполнение требований настоящего Кодекса. Регулирование поведения работника учреждения образования в рамках Кодекса осуществляется с опорой на мнение коллектива и основывается на нравственных убеждениях самого работника. Коллективное мнение воздействует на поведение работника в первую очередь благодаря моральной оценке его действий, реальных и возможных последствий совершаемых им поступков. Нравственные убеждения работника образования зависят от его способности самостоятельно, осознавая свои обязанности, долг и ответственность перед обществом и коллективом, направлять, контролировать, оценивать и эмоционально переживать свое поведение и поведение других людей. Персональная ответственность работника учреждения образования за принятые на себя обязательства неразрывно связана с его моральным правом делать сознательный нравственный выбор.

6.1. Работник ДДТ имеет право:

- 6.1.1. на предоставление ему равных со всеми работниками возможностей в труде и продвижении по службе, в получении образования и в профессиональной подготовке, а также для участия в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, в охране труда и здоровья;
- 6.1.2. на наличие и предоставление ему привилегий, льгот и преимуществ, если они установлены законодательством;
- 6.1.3. на свободное выражение и защиту своих законных интересов, прав и свобод;

- 6.1.4. на уважение его взглядов и убеждений, на открытое высказывание своего личного мнения;
- 6.1.5. претендовать на любую должность в должностной структуре персонала в соответствии со способностями, уровнем квалификации и профессиональной подготовки;
- 6.1.6. обращаться в соответствующие структурные подразделения учреждения за помощью и содействием при осуществлении служебной деятельности и реализации своих должностных полномочий;
- 6.1.7. на обращение в профессиональный союз за защитой, помощью и содействием в отстаивании своих законных интересов, прав и свобод;
- 6.1.8. защищать от несанкционированного вмешательства свою личную жизнь, в том числе от посягательств на тайну личной корреспонденции и иных персональных сообщений, на свою честь и достоинство;
- 6.1.9. на заключение с ним письменного трудового соглашения (контракта) с указанием прав и обязанностей сторон, а также четко оговоренных оснований, условий и сроков прекращения трудовых отношений;
- 6.1.10. на письменное оформление и закрепление за ним его должностных обязанностей;
- 6.1.11. на ознакомление с личным делом, со всеми документами перед их внесением в личное дело и приобщение к ним своих объяснений;
- 6.1.12. отказаться от выполнения служебного поручения, если его выполнение наносит ущерб законным интересам, правам и свободам людей, группе лиц, организациям, предприятиям и учреждениям, обществу и государству;
- 6.1.13. обращаться к непосредственному руководителю за обоснованием применяемого по отношению к нему дисциплинарного взыскания, а также любого санкционированного им действия, связанного с ущемлением его законных интересов, нарушением гражданских прав и ограничением конституционных свобод.
- 6.2. К работнику учреждения образования могут применяться следующие меры морального воздействия за нарушение требований настоящего Кодекса: просьба, совет, предложение (рекомендация), замечание, моральное осуждение, общественное порицание, возложение обязательства загладить вину за совершение аморального поступка или действия (бездействие), причинившего морально-психологический дискомфорт другому лицу или группе лиц.
- 6.2.1. Основным средством морального воздействия на нарушителя требований настоящего Кодекса является личное обращение к нему с просьбой, советом, предложением своим поведением, действием, внешним видом, поступком соответствовать требованиям профессиональной этики.
- 6.2.2. В случае если просьбы, советы и предложения не возымеют на нарушителя требований настоящего Кодекса должного морального воздействия, ему может быть сделано замечание в личной беседе либо публично.
- 6.2.3. Моральное осуждение состоит в публично выраженной оценке действия или поступка работника как несовместимого с требованиями профессиональной этики.
- 6.2.4. За систематическое нарушение работником образования требований настоящего Кодекса выносится общественное порицание после вынесения морального осуждения. Общественное порицание заключается в выражении коллективом несогласия с поведением, действием или поступком работника,

нарушившего требования профессиональной этики. Данное решение в необходимых случаях доводится до сведения членов коллектива на общем собрании или иным способом.

6.2.5. Возложение на работника обязательства загладить вину за совершение аморального поступка или действия (бездействие), причинившего морально-психологический дискомфорт другому лицу или группе лиц, состоит в публичном принесении извинений перед потерпевшим или членами коллектива в форме, устанавливаемой собранием коллектива.

6.3. Директор ДДТ контролирует соблюдение работниками ДДТ настоящего Кодекса, принимает или предлагает меры морального воздействия к нарушителям его положений. Он также несет моральную ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, подрывающих авторитет государства, престиж образования и деловой имидж его работников.

6.4. Соблюдение требований настоящего Кодекса является одним из критериев нравственной зрелости работника образования и учитывается при оценке его деловой репутации.

6.5. Кодекс является одним из первых корпоративных документов, с которым каждый вновь принятый работник начинает знакомство с ДДТ. Только при совпадении социальной ориентации, склонностей и интересов работника с целями и задачами учреждения образования возможен прочный и эффективный трудовой союз.