

Председатель профкома
ГБУК «Белгородская
государственная филармония»
И.Д. Александрова



«01» сентября 2014г.

Директор
ГБУК «Белгородская
государственная филармония»
С.Ю. Боруха



«01» сентября 2014г.

Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников ГБУК «Белгородская государственная филармония»

Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУК «Белгородская государственная филармония» (далее - филармония) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Цели, задачи и область применения Кодекса корпоративной этики

Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников ГБУК «Белгородская государственная филармония» (далее - филармония) – внутренний организационно-нормативный документ филармонии, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри филармонии и во внешнем мире.

Цели Кодекса:

- улучшение и защита репутации (имиджа) филармонии;
- повышение инвестиционной привлекательности филармонии;
- установление основ регламентации поведения в сложных этических ситуациях;
- повышение уровня корпоративной культуры.

Основные задачи Кодекса:

- содействовать выполнению миссии и достижению стратегических целей филармонии;
- обосновать этические принципы поведения работников филармонии в их деятельности;
- определить основы взаимоотношений работников внутри филармонии;

- обеспечить осознание работниками филармонии их персональной ответственности за исполнение своих обязанностей и роли в реализации миссии перед филармонией, коллегами, партнерами и клиентами.

Область применения Кодекса:

- взаимоотношения работников и филармонии;
- поведение в коллективе;
- взаимоотношения между структурными подразделениями филармонии;
- взаимодействие с инвесторами, партнерами и конкурентами;
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ;
- предоставление и получение подарков и услуг.

Принимая Кодекс, филармония подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

Работники филармонии обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

Каждый работник филармонии принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления.

Каждый работник филармонии обязан:

- руководствоваться положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по правилам поведения обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю;
- своевременно уведомлять обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдать иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководство филармонии:

- подписывает письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу);
- выступает личным примером этичного поведения;
- проводит разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
- учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

Кодекс принимается, изменяется и дополняется по решению руководства филармонии.

Миссия и корпоративные ценности.

Основным направлением деятельности филармонии является:

- организация и постановка театральных и оперных представлений, концертов и прочих сценических выступлений;
- сохранение и дальнейшее развитие потенциала и традиций российского музыкального искусства;
- пропаганда лучших образцов мировой музыкальной культуры.

Филармония видит свою миссию в популяризации классической музыки, отечественной и зарубежной, с сохранением и развитием культурных традиций России.

Корпоративными ценностями филармонии являются:

профессионализм - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

инициативность - активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного, творческого процесса;

бережливость - ответственный и бережный подход к использованию активов филармонии, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

взаимное уважение - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

открытость к диалогу - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

преемственность - уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

имидж - использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения о филармонии.

2. Основные принципы внутренних взаимоотношений

Отношения между работниками и филармонией строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Филармония обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом филармония соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов филармонии.

Филармония реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в филармонии и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Филармония предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Филармония создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Филармония стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов. Каждый из работников филармонии несет ответственность за соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Филармония гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Основными качествами каждого работника филармонии являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

Филармония ценит в своих работниках:

Компетентность:

- глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с партнерами и коллегами;
- владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях.

Инициативность:

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления;
- готовность и способность брать на себя ответственность.

Личностные качества:

- честность, порядочность, искренность;
- доброжелательность в отношениях с коллегами;

- высокая внутренняя культура и самодисциплина;
- понимание специфики работы в филармонии и умение сохранять конфиденциальность информации.

Корпоративное поведение:

- преданность и лояльность филармонии;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

Работники филармонии стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и филармонии в целом.

Работники филармонии несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед филармонией.

Работа в филармонии предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности филармонии и ее структур.

Отношения филармонии с работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

Филармония рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

При любом изменении внутри филармонии должна быть учтена необходимость адаптации каждого работника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, применения индивидуальных мер и поддержания общей доброжелательной атмосферы. Применяемые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники филармонии, в первую очередь, руководствуются принципом защиты интересов филармонии, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными в ее внутренних и нормативных документах.

В филармонии не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Правила поведения в коллективе.

Отношения между всеми работниками филармонии являются равноправными.

Особую ценность для филармонии представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

Каждый работник филармонии участвует в создании положительного имиджа филармонии и укрепляет его репутацию своим безупречным

деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Во всех возникающих конфликтных ситуациях в первую очередь руководствоваться принципом соблюдением интересов и имиджа филармонии, в том числе в отношении каждого ее работника.

Требования к личному поведению работников.

Работники филармонии не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу филармонии или работу в филармонии в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении филармонии осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

- употребления наркотиков;

- употребления алкоголя на рабочем месте, на территории филармонии или в месте проведения работ филармонии, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

- курения вне специально отведенных мест;

- агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

- распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники филармонии обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

Сплоченность и соучастие работников филармонии, позволяет быстро, с низкими затратами решать возникающие проблемы, что повышает конкурентоспособность филармонии и ее привлекательность.

При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.

Основой создания, развития и эффективной деятельности филармонии является наличие емкой информационной среды, где работники филармонии могли бы общаться по рабочим вопросам, которая обеспечивает оперативность, полноту обмена и предоставления информации для каждого работника. Поэтому приветствуется интенсивное общение работников в информационном пространстве филармонии, присутствие на личных встречах, обмен мнением по значимым вопросам. Такое общение призвано укрепить корпоративную культуру филармонии и повысить эффективность ее деятельности.

Между работниками филармонии допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

Филармония приветствует различные формы общения работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

Работники филармонии обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

3. Основные принципы внешних отношений филармонии

Одна из основных задач деятельности работников филармонии - оправдание доверия и ожиданий партнеров и слушателей филармонии. Каждый работник филармонии является достойным представителем филармонии.

Работники филармонии нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам, слушателям, конкурентам.

Внешние отношения филармонии строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

Деятельность филармонии ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами и слушателями.

Филармония дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

Во всех областях своей деятельности филармония стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

Филармония выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов филармонии, норм и правил деловой этики и Кодекса.

Взаимоотношения с представителями

органов государственной власти и средств массовой информации.

Филармония выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

Филармония не применяет для достижения своих целей нечестных и неправомερных попыток повлиять на принятие решений представителей государственных структур и чиновников.

Филармония является законопослушным налогоплательщиком, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности.

Филармония стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями филармонии.

Работники филармонии не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений

полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по назначению в своей деятельности при взаимоотношениях со СМИ.

Подарки и услуги.

Работникам филармонии не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от клиентов филармонии или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

Филармония не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.

Подарки и услуги, предоставляемые филармонией своим слушателям и партнерам, передаются только от имени филармонии в целом, а не как подарок от отдельного работника филармонии.

В качестве подарков работники филармонии должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику филармонии.

Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию филармонии или ее работника.

4. Общий стиль решения конфликтных ситуаций

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами филармонии, способное причинить вред законным интересам филармонии.

Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес работника противоречит интересам филармонии, или когда работника может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им должности.

Все работники филармонии стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам, профессионализму, гендерным факторам и национальным отношениям каждого работника, партнера, слушателя и др.

Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль.

Эффективное функционирование филармонии строится через определение зон ответственности и обязанностей работников и исключение ситуаций, когда зона ответственности работника допускает конфликт интересов.

Разрешение конфликтов производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности филармонии был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в максимально короткие сроки.

Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется руководителями подразделений филармонии, а при необходимости – директором филармонии.

Приветствуется урегулирование конфликтов при помощи конструктивных переговоров и предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

В случае возникновения конфликтов с внешними структурами работники действуют, учитывая интересы филармонии, и обязаны поставить в известность директора филармонии и руководство службы безопасности филармонии.

Ни одна из структур филармонии и никто из работников филармонии не имеет права пользоваться исключительным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

5. Механизм применения Кодекса

Все работники филармонии, независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

Все работники филармонии должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее - Комиссия).

Комиссия состоит из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом филармонии.

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

- разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов. При невозможности устранения конфликта интересов Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов филармонии в ситуации такого конфликта.

Обращение в Комиссию осуществляется посредством:

- сообщений по электронной почте belfilarm31@yandex.ru;
- по телефону «горячей линии» +7(4722) 338-100.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются 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, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение директору филармонии.

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;
- в Комиссию.

Работники филармонии должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

Преследование работника филармонии, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

6. Ответственность за нарушение норм Кодекса

Соблюдение работником филармонии норм Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры филармонии, важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

Каждый работник филармонии, подвергшийся критике руководства или своих коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

По желанию работника филармонии или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.

За совершение проступка, подрывающего репутацию филармонии и самого работника, директор филармонии может поставить вопрос о несоответствии данного работника статусу работника филармонии. После чего направить свое заключение соответствующему руководителю для рассмотрения вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также аттестационной комиссии для рассмотрения, наряду с другими материалами по оценке работника, при проведении его аттестации на соответствие занимаемой должности.

Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого работника, работающего в филармонии, в равной степени.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника филармонии.