

Согласовано:
Председатель профсоюзного Комитета
МАУ КДЦ «Заречный»:

_____ Назарова А. В.
_____ 2021 г.



Утверждено:
Директор МАУ КДЦ «Заречный»

_____ Осипова Г. В.
_____ 11 января 2021 г.

Кодекс

Этики и служебного поведения работников Муниципального автономного учреждения Культурно-досуговый центр «Заречный»

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.

1. Данный кодекс - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в Муниципальном автономном учреждении Культурно-досуговый центр «Заречный» (далее – МАУ КДЦ «Заречный»), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам.

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию МАУ КДЦ «Заречный», поддерживая ее авторитет и традиции.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников и родителей участников творческих формирований, зрителей и работников МАУ КДЦ «Заречный», которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование МАУ КДЦ «Заречный».

4. Учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в МАУ КДЦ «Заречный» (в дальнейшем Работник), знакомится с положением Кодекса МАУ КДЦ «Заречный» и соблюдает их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе, как отдельных Работников, так и иных служб (Руководство) МАУ КДЦ «Заречный».

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников творческого процесса (детей, родителей, работников). Содержание Кодекса доводится до сведения Работников на планёрном совещании, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие, обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники МАУ КДЦ «Заречный» без исключения.

8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
- регулируют отношения между всеми участниками творческого процесса, а также Работниками МАУ КДЦ «Заречный» и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности Работников МАУ КДЦ «Заречный»;
- создают культуру МАУ КДЦ «Заречный», основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2. Цель Кодекса.

1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника МАУ КДЦ «Заречный». Кодекс призван повысить эффективность выполнения Работников МАУ КДЦ «Заречный» своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере культуры, уважительного отношения к творческой работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности Работников МАУ КДЦ «Заречный», их самоконтроля. Кодекс способствует дисциплине и взаимному уважению, тому, чтобы Работник сам управлял своим поведением, а также установлению в МАУ КДЦ «Заречный» благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достоинства.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения Работников МАУ КДЦ «Заречный».

1. Источники, принципы и нормы профессиональной этики, устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка, провозглашенные Резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеей ООН.

2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения Работников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы МАУ КДЦ «Заречный»;
- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников МАУ КДЦ «Заречный»;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных Работнику МАУ КДЦ «Заречный»;
- исключать действия связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к Работнику МАУ КДЦ «Заречный» каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками творческого процесса, гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, 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 объективном исполнении Работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Работнику МАУ КДЦ «Заречный»;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные в Работнику МАУ КДЦ «Заречный» правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Работнику МАУ КДЦ «Заречный», а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности.

1.Работник обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты МАУ КДЦ «Заречный».

2.Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3.Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4.Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике», в функциональные обязанности которой входит прием вопросов Работников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению Работников МАУ КДЦ «Заречный».

1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями участников формирований; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для Работников МАУ КДЦ «Заречный» организации угощения, поздравления и дарение подарков.

4. Отношения Работников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5. На отношения Работников с участниками творческих формирований и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими).

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

1. Работник МАУ КДЦ «Заречный» может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации участникам формирований Работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

5. Руководитель формирования может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

6. Работник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

7. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам МАУ КДЦ «Заречный».

1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма,

безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны: а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов; б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

5. Если Работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

6. Работник не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить директору.

Статья 8. Служебное общение.

1. В общении работникам МАУ КДЦ «Заречный» необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

2. В общении с участниками творческого процесса, гражданами и коллегами со стороны Работника МАУ КДЦ «Заречный» недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Работники МАУ КДЦ «Заречный» должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

4. Руководители формирований сами выбирают подходящий стиль общения с участниками творческих формирований, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь, Работник должен быть требователен к себе. Требовательность руководителя формирования по отношению к участнику формирования позитивна, является стержнем профессиональной этики. Руководитель формирования никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

6. Руководитель студии выбирает такие методы работы, которые поощряют в участника формирования развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7. Руководитель студии является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим участникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, руководитель формирования должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

8. Руководитель формирования постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

9. Руководитель формирования не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей воспитанников (или лиц их заменяющих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

10. Руководитель формирования терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать им и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

11. Общение между руководителями формирований.

11.1. Взаимоотношения между руководителями формирований основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Руководитель формирования защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

11.2. Руководитель формирования как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

11.3. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама Работников о своей организации за пределами МАУ КДЦ «Заречный», а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который Работник вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.

11.4. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

12. Взаимоотношения с администрацией.

12.1 МАУ КДЦ «Заречный» базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений Работника, как основного субъекта деятельности.

12.2. В МАУ КДЦ «Заречный» соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заведующие отделами.

12.3. Администрация МАУ КДЦ «Заречный» терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык.

12.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

12.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни Работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

12.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах Работников.

12.7. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы МАУ КДЦ «Заречный». Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру Работника и на качество его труда.

12.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в коллективе мешают МАУ КДЦ «Заречный» выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного планёрного совещания», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного Работника, от занимаемой должности. За директором МАУ КДЦ «Заречный» остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Художественному совету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также директор, вне зависимости от решения Художественного совета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

12.9. Работники и руководители формирований МАУ КДЦ «Заречный» уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

12.10. В случае выявления преступной деятельности Работников и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 9. Личность руководителя творческого формирования.

1. Профессиональная этика руководителя творческого формирования требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Руководитель творческого формирования требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

3. Для Руководителя творческого формирования необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работ.

Авторитет, честь, репутация.

1. В общении с участниками своего формирования и во всех остальных случаях Руководитель творческого формирования, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

2. Авторитет Руководителя творческого формирования основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться об участниках своего формирования, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах

3. Руководитель творческого формирования имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с участниками формирований и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

4. Руководитель творческого формирования не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего Руководителю упомянутое мнение.

5. Внешний вид сотрудника образовательного при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Статья 10. Основные нормы.

1. За нарушение положений Кодекса Работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение Работником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. Работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – создание благоприятных условий для организации культурного досуга и отдыха населения и развитие художественной самодеятельности

3. Работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

4. МАУ КДЦ «Заречный» имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

5. Преданность Учреждению, активное и сознательное участие в повышении квалификации, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

7. Каждый Работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.