Приложение
УТВЕРЖДЕН
приказом МАУ ДО «ДШИ «Этюд»
от 22.12.2022 № 268-од

Кодекс
профессиональной этики и служебного поведения работников
МАУ ДО «ДШИ «Этюд»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Тюменской области от 25.02.2009 № 6 «О противодействии коррупции в Тюменской области», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, Мерами по предупреждению коррупции в организациях, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, уставом МАУ ДО «ДШИ «Этюд» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие принципы профессиональной этики и основные правила служебного поведения работников Учреждения независимо от замещаемой должности, основанные на нравственных критериях и традициях, а также на международных стандартах и правилах осуществляемой деятельности.

1.3. Лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса по месту работы, а также вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а каждый гражданин вправе ожидать от работников Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

1.5. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, предупреждение коррупции в Учреждении, а также содействие укреплению авторитета работников, доверия граждан к работникам Учреждения и обеспечение единых норм поведения работников Учреждения.

1.6. Настоящий Кодекс служит основой для формирования должной морали в Учреждении, уважительного отношения к работникам Учреждения в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.

1.7. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения

2.1. Работники Учреждения при любых обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

2.2. В процессе своей профессиональной деятельности работники Учреждения должны соблюдать следующие этические принципы: законность; объективность; компетентность; независимость; тщательность; справедливость; честность; гуманность; демократичность; профессионализм; взаимоуважение; конфиденциальность.

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

1) оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения её престижа;

2) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

3) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения, так и работников Учреждения;

4) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

5) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

6) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

7) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

8) соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты;

9) проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

10) проявлять толерантность 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;

11) придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на Учреждение социальных функций;

12) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

13) быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию;

14) обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;

15) соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;

16) постоянно стремиться к более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

17) соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде;

18) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, организаций, должностных лиц, граждан при решении вопросов личного характера;

19) соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации.

2.4. Работники Учреждения обязаны:

1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты Тюменской области, муниципальные правовые акты;

2) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, Антикоррупционной политикой Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения;

3) при исполнении должностных обязанностей не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4) при приеме на работу в Учреждение и исполнении должностных обязанностей заявить о наличии у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей;

5) уведомлять непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики Учреждения, руководство Учреждения, обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

6) обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в Учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

1) должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении культуры нетерпимости к коррупции, благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

2) должен принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, принимать меры по предупреждению коррупции;

3) должен не допускать случаев принуждения работников Учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

4) должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники Учреждения не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

5) несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

3. Этические правила служебного поведения

3.1. В служебном поведении работнику Учреждения 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 Учреждения должен воздерживаться от:

1) поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и(или) авторитету Учреждения;

2) пренебрежительных отзывов о деятельности Учреждения или проведения необоснованных сравнений его с другими организациями;

3) преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;

4) проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;

5) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

6) высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определённых социальных, национальных или конфессионных групп;

7) резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;

8) грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

9) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное (коррупционное) поведение;

10) поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

11) поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения.

3.3. Работники Учреждения должны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4. Обязательства педагогических работников перед обучающимися

4.1. Педагогические работники Учреждения в процессе взаимодействия с обучающимися обязаны:

1) признавать уникальность, индивидуальность и определённые личные потребности каждого;

2) самостоятельно выбирать подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;

3) обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;

4) выбирать такие методы работы, которые поощряют в обучающихся развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;

5) при оценке поведения и достижений обучающихся, стремиться укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;

6) проявлять толерантность;

7) защищать интересы и благосостояние обучающихся и прилагать все усилия для того, чтобы защитить обучающихся от физического и (или) психологического насилия;

8) осуществлять должную заботу и обеспечивать конфиденциальность во всех делах, затрагивающих интересы обучающихся;

9) прививать обучающимся ценности, соответствующие международным стандартам прав человека;

10) вселять в обучающихся чувство, что они являются частью взаимно посвящённого общества, где есть место для каждого;

11) стремиться стать для обучающихся положительным примером;

12) применять свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм и состраданием;

13) гарантировать, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический и религиозный инструмент.

4.2. В процессе взаимодействия с обучающимися педагогические работники Учреждения обязаны воздерживаться от:

1) навязывания обучающимся своих взглядов, убеждений и предпочтений;

2) оценки личности обучающихся и личности их законных представителей;

3) предвзятой и необъективной оценки деятельности и поступков обучающихся;

4) предвзятой и необъективной оценки действий законных представителей обучающихся;

5) отказа от объяснения сложного материала со ссылкой на личностные и психологические недостатки обучающихся, а также из-за отсутствия времени для объяснения;

6) проведения на занятиях политической или религиозной агитации.

5. Обязательства работников перед родителями (законными представителями) обучающихся

5.1. Работники Учреждения в процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся должны:

1) начинать общение с приветствия;

2) проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;

3) выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;

4) относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;

5) высказываться в корректной и убедительной форме; если потребуется, спокойно, без раздражения повторить и разъяснить смысл сказанного;

6) выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;

7) разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;

8) принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

5.2. В процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся работники Учреждения не должны:

1) перебивать их в грубой форме;

2) проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;

3) разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;

4) разглашать высказанное обучающимися мнение о своих законных представителях;

5) переносить своё отношение к законным представителям обучающихся на оценку личности и достижений их детей.

5.3. Педагогические работники Учреждения должны прилагать все усилия, чтобы поощрить законных представителей активно участвовать в воспитании их ребёнка и поддерживать тем самым процесс воспитания и обучения, гарантируя выбор самой оптимальной и подходящей для их ребёнка формы работы.

5.4. Рекомендуется не принимать на свой счёт обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

В случае конфликтного поведения со стороны законного представителя обучающегося необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

6. Обязательства работников перед администрацией Учреждения

6.1. Работники Учреждения выполняют законные требования и указания администрации Учреждения и имеют право подвергнуть их сомнению в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

6.2. В процессе взаимодействия с администрацией Учреждения работники обязаны воздерживаться от заискивания перед ней.

7. Обязательства администрации Учреждения перед работниками

7.1. Администрация Учреждения обязана:

1) быть для других работников образцом профессионализма и безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

2) делать всё возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника;

3) ограждать работников от излишнего или неоправданного вмешательства в вопросы, которые по своему характеру входят в круг их профессиональных обязанностей.

7.2. Представители администрации Учреждения должны:

1) формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Кодекса;

2) быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Кодекса;

3) помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

4) регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;

5) пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;

6) обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;

7) способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников.

7.3. Представитель администрации Учреждения не имеет права:

1) перекладывать свою ответственность на подчинённых;

2) использовать служебное положение в личных интересах;

3) проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;

4) обсуждать с подчинёнными действия вышестоящих руководителей;

5) предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, религиозной, кастовой, родовой принадлежности, личной преданности, приятельских отношений;

6) демонстративно приближать к себе отдельных работников, делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу, незаслуженно их поощрять, награждать, необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;

7) умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

8. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

8.1. Каждый работник при заключении трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Кодексом и соблюдать принципы и требования его положений.

8.2. Нарушение работником Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством, влечет применение к работнику Учреждения мер юридической, дисциплинарной ответственности.

8.3. Соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестации, а также при поощрениях работников.

9. Рассмотрение вопросов соблюдения работниками профессиональной этики и правил служебного поведения

9.1. Рассмотрение вопросов соблюдения работниками Учреждения положений настоящего Кодекса осуществляется коллегиальным органом – комиссией в рамках проведения служебных проверок, в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения – Порядком проведения служебных проверок, с учетом особенностей, установленных настоящим разделом.

9.2. По итогам рассмотрения вопроса соблюдения работником Учреждения положений настоящего Кодекса комиссией принимается одно из следующих решений:

1) о соблюдении норм профессиональной этики (правил служебного поведения);

2) о несоблюдении норм профессиональной этики (правил служебного поведения). В этом случае комиссия рекомендует руководителю Учреждения указать работнику на недопустимость нарушения норм профессиональной этики (правил служебного поведения) либо применить к работнику конкретную меру ответственности.

10. Заключительные положения

10.1. Вопросы не нашедшие отражения в настоящем Кодексе, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными правовыми актами, локальными нормативными актами Учреждения

10.2. В случае принятия правовых актов по вопросам, отраженным в настоящем Кодексе, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Кодексом, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.