



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ «ДК «Светлый»

Е.Ю. Быков

2017 г.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ работников муниципального автономного учреждения «Дом культуры «Светлый»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников МАУ «ДК «Светлый» (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МАУ «ДК «Светлый», улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри учреждения, совершенствования управленческой структуры.
2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию учреждения, поддерживая его авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся в коллективах, руководителей и работников учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.
4. Учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе работников учреждения; изменения и дополнения утверждаются руководителем учреждения.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всеми участниками учебно-творческого процесса. Содержание Кодекса доводится до сведения, публикуется на сайте учреждения и вывешивается на стенде для ознакомления.
7. Нормами Кодекса руководствуются все руководители клубных формирований, а так же все сотрудники культурно-досугового учреждения, работающие с детьми.
8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
 - регулируют отношения между руководителями клубных формирований, учащимися и их родителями, а также другими работниками культурно-досугового учреждения;
 - защищают их человеческую ценность и достоинство;
 - поддерживают качество профессиональной деятельности руководителей клубных формирований;
 - создают культуру учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1. Предмет регулирования

- 1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) работников учреждения, которых он придерживается в учреждении в течение всего учебного процесса, а также во время проведения мероприятий.
- 1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работник учреждения сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

2. Цель Кодекса

- 2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.
- 2.2. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

3. Сфера регулирования

- 3.1. Кодекс распространяется на всех работников учреждения.

3.2. Директор, администрация, руководители клубных формирований и другие работники учреждения способствуют соблюдению этого Кодекса.

4. Источники и принципы педагогической этики.

- 4.1. Нормы педагогической, а так же корпоративной этики устанавливаются на основании норм культуры, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.
- 4.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

5. Механизмы внедрения. Оптимальными формами внедрения являются:

- 5.1. Информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
- 5.2. Стимулирование работников, организация конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. Личность преподавателя

- 1.1. Профессиональная этика руководителя клубного формирования требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при выполнении своих обязанностей.
- 1.2. Руководитель клубного формирования требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- 1.3. Для руководителя клубного формирования необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском новых оптимальных методов работы.

2. Ответственность

- 2.1. Руководитель клубного формирования несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.
- 2.2. Руководитель клубного формирования несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.
- 2.3. Руководитель клубного формирования несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

3. Авторитет, честь, репутация

- 3.1. Руководитель клубного формирования передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.
- 3.2. В общении со своими обучающимися и во всех остальных случаях Руководитель клубного формирования уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.
- 3.3. Руководитель клубного формирования воспитывает окружающих на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
- 3.4. Руководитель клубного формирования имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.
- 3.5. Руководитель клубного формирования дорожит своей репутацией.

ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

1. Общение руководителя клубного формирования

- 1.1. Стиль общения руководителя клубного формирования с участниками творческих коллективов строится на взаимном уважении.
- 1.2. Руководитель клубного формирования постоянно заботится о культуре своей речи и общения.
- 1.3. Руководителю клубного формирования запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 1.4. Руководитель клубного формирования не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
- 1.5. Руководитель клубного формирования не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если руководитель клубного формирования занимается частной практикой условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором. Занятия частной практикой в стенах учреждения без договора запрещены.
- 1.6. Руководитель клубного формирования терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать обучающимся свои взгляды, иначе как путем дискуссии.
- 1.7. Руководитель клубного формирования не должен обсуждать с обучающимися других коллег по работе, т.к. это может отрицательно повлиять на его имидж.

2. Общение между работниками учреждения.

- 2.1. Взаимоотношения между работниками учреждения основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не унижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.
- 2.2. Работники учреждения избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же преподаватели не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по урегулированию конфликта интересов просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.
- 2.3. Работники учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь учреждения за его пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет. Если это будет выявлено другими работниками учреждения, а также обучающимися, то администрация оставляет за собой право вызвать на Особый совет «нарушителя» (руководителя клубного формирования, обучающегося, работника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.
- 2.4. Руководитель клубного формирования не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.
- 2.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама руководителей клубных формирований и работников об культурно-досуговом учреждении за пределами заведения, а именно выступая на конкурсах, фестивалях, мастер-классах, который руководитель клубного формирования вправе проводить, участвовать за пределами учреждения.
- 2.6. Преследование работника за критику запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть высказана с глазу на глаз, а не за глаза.
- 2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.
- 2.8. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, и тактичной.
- 2.9. Важнейшие проблемы и решения в жизни работников учреждения обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.
- 2.10. Работники учреждения не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное

станет известно администрации, то она имеет право начать расследование по выявлению скрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения администрации.

- 3.1. Культурно-досуговое учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.
- 3.2. Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта деятельности.
- 3.3. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор учреждения и Комиссия по урегулированию конфликта интересов.
- 3.4. Администрация учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Ничто не должно препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.
- 3.5. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.
- 3.6. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника учреждения, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
- 3.7. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.
- 3.8. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы культурно-досугового учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру и на качество труда работника.
- 3.9. За руководителем учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссию по урегулированию конфликта интересов может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.
- 3.10. Работники 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 урегулированию конфликта интересов.
- 3.11. В случае выявления преступной деятельности работников и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководителем учреждения должен быть принят решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по урегулированию конфликта интересов для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям Кодекса.

4. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся.

- 4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности преподавателя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в культурно-досуговом учреждении.
- 4.2. Руководитель клубного формирования должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся; не имеет права побуждать родительские комитеты организовывать сотрудникам учреждения угощения, поздравления и тому подобное.
- 4.3. Отношения руководителя клубного формирования с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.
- 4.4. На отношения преподавателей с учениками и на их уровень оценки не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) в учреждении.

5. Академическая свобода и свобода слова.

- 5.1. Руководитель клубного формирования имеет право пользоваться различными источниками информации.
- 5.2. При отборе и передаче информации ученикам руководитель клубного формирования соблюдает

принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

- 5.1. Руководитель клубного формирования может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.
- 5.2. Руководитель клубного формирования имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников учебно-творческого процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.
- 5.3. Руководитель клубного формирования не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

6.Использование информационных ресурсов

- 6.1. Все работники учреждения должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество учреждения (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

7. Личные интересы и самоотвод

- 7.1. Работники и руководитель учреждения объективны и бескорыстны. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.
- 7.2. Если работник учреждения является членом Комиссии, 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.
- 7.3. Работник учреждения 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 администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

8.Благотворительность и меценатство

- 8.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.
- 8.2. Работник учреждения является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника учреждения не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
- 8.3. Руководитель учреждения или руководитель клубного формирования может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

9.Прием на работу и перевод на более высокую должность.

- 9.1. Руководитель учреждения должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового работника или повышении работника в должности.