

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МАУ ДО «ДШИ им. В.В. Ковалева»
МО «Город Саратов»
Протокол №09 от 29.12.2017



О.В. Шарова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 146 ОД от 29.12.2017
Директор МАУ ДО
«ДШИ им. В.В. Ковалева»
МО «Город Саратов»



О.И. Гусева

Кодекс

этики и служебного поведения работников

**Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Детская школа искусств имени В.В. Ковалева»
муниципального образования «Город Саратов»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств имени В.В. Ковалева» муниципального образования «Город Саратов» (далее – учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», других федеральных законов, и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Антикоррупционной политики учреждения с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники учреждения независимо от должности.

1.3. Каждый работник учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета учреждения как организации, осуществляющей образовательную деятельность в области искусств, доверия граждан к лицам, осуществляющим воспитание и обучение их детей, обеспечение единых правил поведения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования у работников должной морали, уважительного отношения к людям, самоконтроля.

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

2. Общие принципы профессиональной этики

2.1. Работники учреждения обязаны:

2.1.1. исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

2.1.2. не совершать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

2.1.3. проявлять корректность в обращении с коллегами, обучающимися, иными гражданами, уважать их честь и достоинство;

2.1.4. не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету учреждения;

2.1.5. проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов Российской Федерации;

2.1.6. учитывать культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также конфессий;

2.1.7. способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

2.2. Работники обязаны соблюдать Устав образовательной организации, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты учреждения.

2.3. Директор учреждения обязан не допускать случаи принуждения работников к участию в деятельности политических партий, других общественных и религиозных объединений.

2.4. Директор учреждения обязан представлять сведения о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера членов своей семьи в соответствии с законодательством.

3. Основные 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 имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

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

3.2.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

3.2.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.2.4. курения в здании учреждения и на прилегающей к нему территории.

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

3.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к коллективу учреждения, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают опрятность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.6. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, а также при применении дисциплинарных взысканий.

4. Требования, предъявляемые к внешнему виду педагогических работников

4.1. Внешний вид педагогических работников при исполнении должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю с целью:

4.1.1. соответствия общепринятым в обществе нормам делового стиля и светского характера;

4.1.2. обеспечения здорового морально-психологического климата в учреждении путем выработки единых требований к внешнему виду педагогических работников;

4.1.3. укрепления общего имиджа педагогических работников, создания положительного, позитивного примера для обучающихся.

4.2. Внешний вид педагогических работников включает в себя одежду, обувь, прическу, макияж, аксессуары, головные уборы и другие атрибуты.

4.3. Учреждение является светским, поэтому строго запрещается ношение одежды, предметов и аксессуаров, подчеркивающих принадлежность к какой-либо религии или вероисповеданию.

4.4. Одежда педагогических работников должна быть выдержана в строгом элегантном стиле, быть обязательно чистой, свежей, выглаженной.

4.5. Необходимо соблюдать правила личной гигиены:

4.5.1. волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными;

4.5.2. используемые дезодорирующие средства должны иметь легкий и нейтральный запах.

4.5.3. Состояние открытых частей тела, в том числе ногтей, должно иметь чистый и ухоженный вид и соответствовать элементарным санитарно-гигиеническим требованиям

4.6. Использование косметики и аксессуаров должно носить умеренный не вызывающий характер.

4.7. Волосы должны быть аккуратно причесаны. Лицо мужчины должно быть выбрито.

4.8. Запрещается ношение головного убора во время проведения занятий, Разрешается ношение головных уборов во время проведения занятий на открытом воздухе или требующих ношение головного убора по правилам безопасности.

4.9. К деловому стилю одежды не относятся следующие варианты:

4.9.1. одежды и обуви:

- спортивная одежда (спортивный костюм или его детали);
- джинсы;
- одежда для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и футболки с символикой и т.п.);
- пляжная одежда и обувь;
- одежда бельевого стиля;
- прозрачные платья, юбки и блузки, в том числе одежда с прозрачными вставками;
- декольтированные платья и блузки;
- вечерние туалеты;
- платья, майки и блузки без рукавов (без пиджака или жакета);
- слишком короткие блузки, открывающие часть живота или спины;
- слишком короткие юбки (не более 10 см выше колена);
- сильно облегающие (обтягивающие) фигуру брюки, платья, юбки;
- одежда с декоративными деталями в виде заплат, с порывами ткани, с неоднородным окрасом ткани;
- спортивная обувь (в том числе для экстремальных видов спорта и развлечений);
- обувь в стиле «кантри» (казаки);
- туфли на чрезмерно высоком каблуке;
- вечерние туфли (с бантами, перьями, крупными стразами, яркой вышивкой, из блестящих тканей и т.п.);
- массивная обувь на толстой платформе;
- высокие сапоги-ботфорты.

4.9.2. причесок:

- экстравагантные стрижки и прически;
- окрашивание волос в яркие, неестественные оттенки.

4.9.3. макияжа и маникюра:

- вечерние варианты макияжа с использованием ярких, насыщенных цветов;
- маникюр ярких и экстравагантных тонов (синий, зеленый, черный и т. п.);
- маникюр с дизайном в ярких тонах (рисунки, стразы, клипсы);

4.9.4. украшений:

- массивные серьги, броши, кулоны, кольца;
- «звенящие» и экстравагантные украшения;
- пирсинг.

4.10. Контроль внешнего вида педагогических работников осуществляет директор школы. При необходимости функция контроля внешнего вида возлагается на заместителей директора по учебной работе.

В случае выявления фактов несоответствия внешнего вида педагогических работников, формируется комиссия в следующем составе:

Председатель комиссии – директор;
Члены комиссии – заместители директора по учебной работе;
председатель профсоюзного комитета.
Состав комиссии утверждается приказом директора.

По итогам рассмотрения выявленного факта несоответствия внешнего вида педагогических работников комиссия вправе внести предложения директору о наложении на педагогических работников дисциплинарного взыскания за нарушение требований настоящего Кодекса.

5. Этический конфликт, этическая неопределенность

5.1. Этический конфликт представляет собой возникшее противоречие между принципами профессиональной этики, правилами служебного поведения и обстоятельствами, сложившимися в процессе трудовой деятельности.

5.2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник не может определить степень соответствия своего поведения принципам профессиональной этики и правилам служебного поведения.

5.3. Работник в ходе выполнения своих должностных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределенности, вызванной:

5.3.1. возникшим в процессе профессиональной деятельности стремлением достичь цели, связанной с корыстными или иными личными интересами;

5.3.2. отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты профессиональной деятельности;

5.3.3. моральным воздействием, просьбами (требованиями) сотрудников, других лиц из корыстной или иной личной заинтересованности.

5.4. В ситуации этического конфликта или этической неопределенности работнику следует:

5.4.1. избегать поведения, влекущего причинение вреда его репутации, авторитету учреждения;

5.4.2. уведомить об обстоятельствах этического конфликта (неопределенности) директора учреждения;

5.4.3. действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами профессиональной этики, правилами служебного поведения.