ПРИНЯТО Утверждаю

 Педагогическим советом Директор МАУ ДО

 МАУ ДО»ДМШ п.Уральский» «ДМШ п.Уральский»

 Протокол №4 от 10. 03 .2020 г. \_\_\_\_\_\_Черницына

 Приказ № 18-ОД от 10.03 .20г

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ**

**работников МАУ ДО «ДМШ п.Уральский»**

1. **Общие положения**

 1.1.Настоящий кодекс профессиональной этики (далее - Кодекс)работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа посёлка (далее-учреждение) основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

 1.2. Кодекс представляет собой свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, обязательств и требований профессионального поведения, которыми следует руководствоваться всем работникам учреждения при исполнении своих профессиональных (должностных) обязанностей.

 1.3.Правовую основу Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, федеральные законы, нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации и иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты Свердловской области и местного самоуправления муниципального образования «посёлок Уральский».

 1.4. Настоящий Кодекс служит целям :

- установления этических норм и правил служебного поведения работников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

- регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений работников учреждения, возникающих в процессе их совместной деятельности ;

-выработке у работников учреждения потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

-содействия укреплению авторитета работников учреждения и обеспечения единых норм их поведения;

1.5. Настоящий Кодекс, как свод основных базовых ценностей, профессионально-этических норм и принципов, выполняет следующие функции :

-содействие формированию ценностно-этической основы профессиональной деятельности и взаимоотношений в коллективе ;

-обеспечение гарантий осуществления прав граждан в сфере культуры и искусства;

- содействие повышению профессионального авторитета культурной среды в обществе;

- определение профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

1.7. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников учреждения и являются составной частью их должностных обязанностей

**II. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе**

Для целей настоящего Кодекса используются следующие понятия:

**профессиональная этика** – совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;

**кодекс профессиональной этикиработников учреждения** – свод норм подобающего поведения для работников учреждения;

**материальная выгода** – приобретение, которое может быть получено работником учреждения, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

**личная выгода** – заинтересованность работника учреждения, его близких родственников в получении материальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;

**конфликт интересов** – ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника учреждения в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;

**коррупция** – злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

**конфиденциальная информация** – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, персональные данные граждан, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

**III. Основные принципы профессиональной этики**

**работников учреждения**

Деятельность работника учреждения основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- соблюдение законности;

- приоритет прав и интересов граждан в сфере культуры и искусства;

- социальная ответственность;

- профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей;

- соблюдение правил делового поведения;

- проявление лояльности, справедливости и гуманизма;

- добросовестность;

- объективность;

- конфиденциальность;

- беспристрастность;

- соблюдение общих нравственных норм;

- высокое качество предоставляемых услуг и высокий уровень культуры общения.

**IV. Основные этические и профессиональные ценности**

**работников учреждения**

4.1. Основными этическими ценностями работников учреждения при осуществлении своих должностных обязанностей являются:

- человек и общество;

- развитие и самореализация личности;

- признание основополагающей роли культуры в гуманизации общества, в развитии и самореализации личности.

Работник учреждения:

- способствует сохранению, развитию и распространению культурных ценностей страны и региона;

- признаёт ценность каждого человека и неотъемлемость его права на гуманитарное и художественное образование, на приобщение к культурным ценностям, на доступ к государственным библиотечным, музейным, архивным фондам, иным собраниям во всех областях культурной деятельности;

- содействует гражданам в приобщении детей к творчеству и культурному развитию, занятию самообразованием, искусством;

- способствует созданию условий для всеобщего эстетического воспитания, самореализации талантов, развитию благотворительности, меценатства и спонсорства в области культуры;

- содействует нравственному воспитанию детей и молодёжи;

- находится в состоянии пополнения своего творческого потенциала;

- демонстрирует уважение к людям, воздерживаясь от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера, проявления грубости, пренебрежительности, заносчивости, предвзятости, не допуская угроз, оскорбительных выражений (действий), препятствующих нормальному общению.

4.2. Профессиональные ценности работника учреждения подразумевают

*4.2.1. Ценности, общие для всех работников учреждения:*

- этическая ответственность перед профессией – отстаивание и защиту достоинства и целостности профессии, развитие этических норм, знаний и миссии профессиональной деятельности;

- создание условий для развития творческой культурной сферы и обеспечение равных возможностей доступа к культурным ценностям и информационным ресурсам страны и региона;

- профессиональная коммуникативная компетентность;

- потребность в самореализации, самоутверждении и самосовершенствовании личности;

- содействие социализации и развитию информационной культуры личности, формированию гражданского сознания.

*4.2.2. Основные ценности педагогических работников:*

1. Профессионализм.

2. Служение.

3. Творчество.

**Профессионализм.** Преподаватель направляет свою педагогическую деятельность на приобретение высокой степени овладения профессиональными умениями и знаниями, которые соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для достижения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство, систематически, эффективно и надежно выполнять преподавательскую работу в самых разнообразных условиях. Педагогический работник рассматривает сохранение, приумножение и передачу знаний, и умений посредством осуществляемой образовательной деятельности в учреждении как смысл профессии, стимул профессионального роста и индикатор оценки индивидуальной и коллективной работы.

**Служение.** Профессиональная деятельность педагогических работников учреждения всецело подчинена пользе российского государства и общества, направлена на обеспечение культурного развития страны и региона, является фактором обеспечения национальной безопасности и интересов государства. Педагогический работник в своей деятельности реализует нравственный потенциал искусства как средства формирования и развития этических норм поведения и морали личности учащегося.

**Творчество.** Педагогическим работником творчество воспринимается как основополагающая ценность образовательного процесса, в результате которого учащиеся открывают новые знания, качества, образы, схемы поведения и общения.

Искусство фокусирует в себе духовно-нравственные ценностные и смысловые элементы культуры. Диалог преподавателя и учащегося на занятиях должен создавать оптимальные условия для реализации творческого потенциала ученика в осуществлении его позитивной жизненной стратегии.

Обучение в учреждении направлено на:

- всестороннее удовлетворение образовательных потребностей детей;

- развитие мотивации личности к познанию и творчеству;

- выявление творческих способностей у детей в раннем возрасте, создание условий для их музыкального образования и эстетического воспитания, приобретения ими знаний, умений и навыков в области музыкального искусства, опыта творческой деятельности и осуществления их подготовки к поступлению в образовательные учреждения, реализующие профессиональные образовательные программы в области музыкального искусства.

**V. Общие правила поведения во время исполнения**

**работником учреждения должностных обязанностей**

5.1. Работник учреждения обязан придерживаться следующих правил поведения при исполнении своих должностных обязанностей:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, с обязательным соблюдением законности, в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

- соблюдать приоритет общественных интересов и общечеловеческих ценностей;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

- не отдавать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, не зависеть от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

- проявлять корректность, внимательность, доброжелательность и вежливость в обращении с гражданами, а также вышестоящими руководителями, должностными лицами, коллегами и подчиненными;

- относиться с уважением к обычаям и традициям народов России, к культурным и иным особенностям различных этнических, социальных групп, содействовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- проявлять уважительное отношение к деятельности органов исполнительной власти в сфере образования и культуры Республики Хакасия и оказывать всяческое содействие в предоставлении по их запросам достоверной информации;

- не допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работником, а также конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника и (или) авторитету учреждения;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

- выполнять все профессиональные действия обдуманно, честно, тщательно и добросовестно;

- ежедневно вносить личный вклад в создание открытой и дружелюбной атмосферы в учреждении и в формирование у граждан благоприятного впечатления об учреждении.

5.2. Работники, должностные обязанности которых предусматривают участие в сфере государственных закупок, в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд должны создавать условия для развития добросовестной конкурентной среды и обеспечения объективности и прозрачности при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

5.3. Работник учреждения не имеет права:

- злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, в том числе имеющим коррупционную направленность;

- вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом.

5.4. В служебном поведении работник учреждения воздерживается от:

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

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

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

**VI. Этика поведения в отношениях между руководителем и подчиненными в учреждении**

6.1 Создание конструктивных профессиональных отношений между руководителем и подчиненными необходимо для ежедневной эффективной работы учреждения.

6.2. Работник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам должен:

- быть для них образцом профессионализма, примером хорошего владения нормами этики и правилами делового этикета;

- не критиковать подчиненных в присутствии других работников, делать это конфиденциально;

- способствовать формированию и поддержанию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

**VII. Обращение со служебной информацией**

С учетом основных положений Федерального закона от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» и Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» в отношении доступа к конфиденциальной информации, находящейся в распоряжении учреждения, его работник может обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных федеральным законодательством.

Работник учреждения при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации обязан соответственно обращаться с этой информацией и всеми документами, полученными во время исполнения или в связи с исполнением своих должностных обязанностей, а также принимать меры для обеспечения гарантии безопасности и конфиденциальности информации, которая ему стала известна и за которую он несет ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

Работник учреждения не имеет права использовать не по назначению информацию, которую он может получить во время исполнения своих должностных обязанностей или в связи с ними.

**VIII. Обращение с вверенными финансовыми средствами,**

**материально-техническими и иными ресурсами**

Осуществляя свои должностные полномочия, работник учреждения должен управлять с пользой, эффективно и экономно вверенными ему финансовыми средствами, имуществом, материально-техническими и иными ресурсами, не используя перечисленное для личных целей.

Исходя из необходимости строгого соблюдения требований законодательства в сфере государственных и муниципальных закупок в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, работникам культуры, должностные обязанности которых предусматривают участие в данной сфере, запрещается:

- вступать в какие-либо переговоры с потенциальными участниками размещения заказов при проведении процедур размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

- создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников размещения заказов;

- использовать должностное положение вопреки законным интересам учреждения и государства в целом в целях получения материальной или личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

 **IX. Конфликт интересов**

В целях недопущения возникновения конфликта интересов в учреждении работник обязан:

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

- действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Кодексом;

- доводить до сведения вышестоящего руководителя информацию о любом возможном конфликте интересов.

В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника информацию, то работнику следует обратиться к вышестоящему руководителю, имеющему право инициировать и провести проверку поступившей информации.

**X. Внешний вид работника учреждения**

9.1. Работник учреждения при исполнении должностных обязанностей обязан следить за своим внешним видом, быть опрятным вне зависимости от условий работы, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

9.2. Внешний вид работника должен способствовать формированию у учащихся, родителей (законных представителей), посетителей и других работников учреждения благоприятного впечатления об учреждении.

**XI. Ответственность работника учреждения**

10.1. Гражданин, принимаемый на работу в учреждение обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

10.2. Каждому работнику учреждения следует принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника учреждения поведения в отношениях с ним, соответствующего положениям Кодекса.

10.3. Знание и соблюдение работником учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и поведения во время исполнения должностных обязанностей.

10.4. Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложении дисциплинарного взыскания.