

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
города Новосибирска «Детская школа искусств №20 «Муза»  
(МБУДО ДШИ № 20 «МУЗА»)**

**ПРИНЯТО**

с учетом мнения представителя  
трудового коллектива  
МБУДО ДШИ № 20 "Муза"  
"12" января 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБУДО ДШИ №20 «Муза»

Осипова О.Г.

«12» января 2023 г.



**КОДЕКС  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И  
СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**I. Общие положения**

1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств №20 «Муза» (далее – Учреждение), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Кодекс является сводом общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым должны руководствоваться работники Учреждения (далее - работники), независимо от занимаемой ими должности.

Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- а) содействие достижению основных целей и задач Учреждения;
- б) формирование у работников единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- в) определение условий и порядка применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в настоящем Кодексе.

3. Работник, который состоит в трудовых отношениях с Учреждением обязан соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.

4. Целями Кодекса являются:

- а) установление этических норм и правил поведения работников для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- б) содействие укреплению авторитета работников;
- в) обеспечение единых норм поведения работников;
- г) содействие достижению основных целей и задач Учреждения;
- д) формирование у работников единых коммуникационных моделей и норм делового общения;



е) определение условий и порядка применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение положений настоящего Кодекса.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали, уважительном отношении к деятельности Учреждения как образовательной организации в общественном сознании, самоконтроле работников.

Соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения работников, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый работник Учреждения несет дисциплинарную ответственность за выполнение требований и положений настоящего Кодекса.

Все работники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем требований и положений.

## **II. Этические правила поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей**

7. При выполнении трудовых обязанностей работникам следует исходить из конституционного положения 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.

8. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

в) уважать честь и достоинство посетителей, в том числе участников кружков, работников Учреждения;

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

д) проявлять корректность и внимательность к посетителям, родителям (законным представителям) несовершеннолетних посетителей и работникам Учреждения;

е) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

ж) поддерживать деловую репутацию и имидж Учреждения, принимать решения и действия, соответствующие целям поддержания позитивного имиджа Учреждения, направлять усилия на предотвращение ситуаций, когда действия работников могут негативно отразиться на деловой репутации



Учреждения;

з) во взаимоотношениях с работниками других организаций, в том числе при заключении и исполнении договоров, действовать в интересах Учреждения;

и) быть нетерпимым к любым проявлениям коррупции, избегать любых действий, которые могли бы быть расценены либо истолкованы как протекция или иная мера, обеспечивающая преимущества или льготы для сторонней организации или ее работников;

к) обеспечивать сохранение коммерческой тайны, конфиденциальность полученной информации, никогда не использовать эту информацию для целей личной выгоды либо в интересах третьих лиц;

л) никогда не вступать ни прямо, ни косвенно в коммерческие отношения с третьими лицами, если это может привести к ущемлению экономических интересов Учреждения или нанести ущерб его деловой репутации или имиджу;

м) исходить из заботы об общих интересах и единстве всего персонала Учреждения;

н) всемерно поддерживать корпоративную культуру и Учреждения как образовательной организации сферы культуры.

о) вести себя корректно, уважительно, достойно, не допуская отклонений от общепринятых норм общения;

- принимать конструктивную критику;

9. Работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

10. Работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

11. При выполнении трудовых обязанностей работник обязан не допускать:

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

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

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

12. Работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с посетителями, работниками Учреждения, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

13. Работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать

использования в общении с посетителями, работниками Учреждения грубости, оскорбительных выражений или реплик.

14. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к работникам и Учреждению как к организации культуры, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

### **III. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

15. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается в комиссии по урегулированию споров.

16. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

17. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Учреждения, его работников, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также в отношении такого работника может быть поставлен вопрос о его несоответствии занимаемой должности.

---