

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАУ ДО ЦРТД и Ю «Контакт»
города Тюмени

 Е.С. Серочудинов
«30» _____ 2015 г.

Приказ от «30» ноября 2015 № 151

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
МАУ ДО ЦРТД и Ю «КОНТАКТ» города Тюмени

Тюмень
2015

ВВЕДЕНИЕ

*Corporatio (лат.) – объединение, сообщество.
Союз – это сила. А она является результатом
гармонии персонала.*

А. Файоль

Успешная деятельность и развитие учреждения в значительной мере зависит от того, насколько сотрудники, обучающиеся, родители (законные представители) и другие получатели услуг объединены общими намерениями и отношением к своим обязанностям. Одним из основных документов, позволяющих ориентировать каждого члена коллектива на достижение единых целей, концентрировать их инициативу, предприимчивость, упорядочить деловое общение и обеспечить благоприятный морально-психологический климат является Кодекс корпоративной культуры.

Корпоративная культура - система разделяемых всеми членами сообщества учреждения ценностей, представлений, понятий, убеждений, обычаев, традиций, этических норм. Она делает учреждение по-своему уникальным, создает его образ в общественном мнении.

Корпоративная культура учреждения объединяет в себе профессиональную, нравственную, организационную, правовую, экономическую, коммуникативную, эстетическую, экологическую, информационную культуру.

Корпоративная культура, основанная на коллективных ценностях, определяет ориентиры поведения сотрудников и получателей услуг, формирует у них чувство сопричастности к сообществу учреждения, что ведет учреждение к успеху и процветанию.

Настоящий Кодекс разработан в целях развития в сознании сотрудников и получателей услуг понимания важности корпоративной культуры для успешной деятельности. Кодекс соответствует общепринятым этическим нормам, является основой саморегулирования поведения и деятельности всех членов коллектива, призван способствовать достижению стратегических приоритетов учреждения.

I. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики сотрудников (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции РФ, статьей 47 (ч.4), статьей 48 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 №273-ФЗ (ред. от 22.12.2014 N 431-ФЗ) «О противодействии коррупции», иными нормативными актами (Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

1.2. Действие пунктов данного локального акта распространяется на всех сотрудников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра развития творчества детей и юношества «Контакт» города Тюмени (далее – МАУ).

1.3. Кодекс – это свод морально-этических норм, правил и принципов профессиональной этики и профессионального поведения сотрудников, который регулирует систему межличностных отношений в образовательном процессе.

1.4. Кодекс служит целям:

- сохранения в образовательном процессе моральной ответственности сотрудников за воспитание личности гражданина России;
- обеспечения консолидирующей роли педагога в обществе;
- повышения социальной значимости, престижа педагогического труда;
- обозначению круга прав работников;
- формирования самодисциплины сотрудников;
- установки в МАУ благоприятной и безопасной обстановки;
- создание корпоративной культуры в МАУ, улучшения имиджа учреждения;
- оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри МАУ;
- совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.5. Задачи Кодекса:

- сформировать методологическую основу профессиональной этики работников МАУ;

- выработать у сотрудников стремление соблюдать этические нормы поведения;
- ориентировать молодых специалистов в ситуациях этической неопределённости и иных обстоятельствах морального выбора;
- выступать средством профессионально-общественного контроля за соблюдением принципов профессиональной этики работников МАУ;
- сформировать сферу моральных прав работников для облегчения их нравственной ориентации в образовательном процессе.

1.6. Кодекс действует для всех работников в МАУ.

1.7. Кодекс обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива МАУ, затем утверждается приказом директора.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.9. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников, педагогов и работников МАУ, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование МАУ.

1.10. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношение между педагогами и их воспитанниками, а также другими членами общественности МАУ;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру МАУ, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

1.11. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб, коллективов МАУ.

1.12. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательного процесса (детей, родителей, педагогов).

II. Основные принципы, обязанности и правила служебного поведения

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового Кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с МАУ. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и Государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности МАУ;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Тюменской области, не допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу МАУ;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и цели деятельности МАУ;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп или организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение 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;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МАУ;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности МАУ, ее руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе МАУ, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции сотрудникам рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликтов интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Педагог сохраняет культурные и исторические традиции Российской Федерации, с уважением относится к значимым городским и общегосударственным событиям, важным датам в истории города, страны, гордится ролью России и округа в мировой истории, передает это отношение воспитанникам.

2.5. В своей деятельности сотрудники руководствуются принципами гуманности, законности, взаимоуважения, демократичности, справедливости, профессионализма.

2.6. Сотрудник занимает активную жизненную позицию, обладает высоким уровнем гражданской, политической и правовой культуры.

2.7. Педагог обязан способствовать реализации права на получение образования любого ребёнка вне зависимости от пола, возраста, расовой, национальной и языковой принадлежности, его социального статуса, религиозных убеждений, материального положения, исключая какую-либо дискриминацию.

2.8. Признавая, что главным условием педагогической деятельности является профессиональная компетентность педагога, его специальные знания и искусство в деле воспитания и обучения, педагог стремится к углублению своих знаний, саморазвитию и самосовершенствованию.

2.9. Профессиональная компетентность наряду с гуманистической нравственной позицией, предполагающей высокую требовательность к себе, способность признавать и исправлять

собственные ошибки, дает педагогу право на самостоятельное принятие педагогических решений, за которые он несет личную ответственность.

2.10. Педагог своим поведением стремится подавать положительный пример всем участникам образовательного процесса.

2.11. Сотрудник дорожит своей репутацией, не занимается аморальной и противоправной деятельностью.

2.12. Сотрудник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

2.13. Сотрудник в своей профессиональной деятельности соблюдает традиционный деловой стиль в одежде, который вызывает уважение окружающих.

III. Этические правила профессионального 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 гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от: любого вида 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; принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

3.4. Работники:

- осуществляют свою деятельность на высоком профессиональном уровне, повышают свой профессиональный уровень;
- стремятся строить отношения с участниками образовательного процесса на основе взаимного уважения и доброжелательности;
- должны уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательного процесса, не могут ни санкционировать, ни оставить без внимания любые формы проявления жестокости или унижения по отношению ко всем участникам образовательного процесса;
- не допускают со своей стороны грубое и негуманное отношение к ребёнку, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение к кому-либо из воспитанников предпочтения или неприязни;
- стремятся к развитию у воспитанников желания помогать другим, познавательной активности, самостоятельности, ответственности, инициативы, творческих способностей, положительной познавательной мотивации, к укреплению в них веры в собственные силы и способности, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формированию культуры здорового и безопасного образа жизни;
- при возникновении профессиональных затруднений обязаны немедленно обратиться за помощью к коллегам и специалистам в области образования;
- оказывают профессиональную помощь и поддержку коллегам в случае обращения к ним, не препятствуют развитию и успехам коллег;
- обязаны хранить в тайне информацию о воспитанниках, доверенную им участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- не имеют права вступать с ребёнком в финансовые отношения, избегают ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов; при возникновении ситуации, связанной с конфликтом интересов действуют в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обязаны поддерживать благородные традиции педагогического сообщества;

- обязаны делать все от них зависящее для консолидации педагогического сообщества, активно участвовать в работе педагогических объединений, защищать честь и достоинство коллег, как свои собственные;
- моральная обязанность работников – беспристрастно анализировать как собственные ошибки, так и ошибки своих коллег при осуществлении образовательного процесса, активно препятствовать практике некомпетентных коллег;
- во взаимоотношениях с коллегами работники обязаны проявлять взаимоуважение, толерантность, быть честными, справедливыми, порядочными, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания;
- критика в адрес коллеги может быть только аргументированной, не оскорбительной и конструктивной; критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег;
- не имеют права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей);
- добровольно и сознательно осуществляют помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии;
- никакое педагогическое воздействие не может быть осуществлено без согласия родителей (законных представителей) воспитанников;
- учитывают особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдают специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействуют при необходимости с медицинскими организациями;
- не вправе препятствовать родителю (законному представителю) в выборе формы получения образования, образовательного учреждения; в защите законных прав и интересов ребенка и участии в управлении МАУ;
- не вправе препятствовать родителю (законному представителю), решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу;
- не вправе подвергать критике внутрисемейные верования воспитанников, конструктивное обсуждение их возможно только со взрослыми членами семьи при полном и добровольном их согласии;
- педагогические исследования могут проводиться лишь при условии добровольного согласия родителя (законного представителя) после предоставления ему полной информации;
- педагогический работник должен соблюдать крайнюю осторожность при практическом применении новых для него методов обучения и воспитания и нести личную ответственность за результат.

IV. Этические профессиональные права педагогических работников

Работники имеют право:

- 4.1. на уважительное и доброжелательное отношение, защиту, помощь и поддержку коллег, родителей, воспитанников и других участников образовательного процесса;
- 4.2. критиковать коллег и воспитанников аргументированно, корректно и конструктивно; критике подлежат действия, но не личность человека;
- 4.3. называть воспитанников как по имени, так и по фамилии;
- 4.4. не допускать в свой адрес грубое и негуманное отношение, унижение своего человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражения к себе неприязни со стороны других участников образовательного процесса;
- 4.5. на поощрение инициативы, помощи другим участникам образовательного процесса;
- 4.6. на беспристрастный анализ своих ошибок в ходе образовательного процесса;
- 4.7. на неприкосновенность личной жизни, личных убеждений, свободу мысли и слова в рамках законов РФ;
- 4.8. на защиту от необоснованной и нарушающей законы РФ критики со стороны всех участников образовательного процесса, СМИ, других организаций и людей;
- 4.9. на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы дошкольного образования;
- 4.10. свободу преподавания, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

- 4.11. на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой дошкольного образования и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.12. право на участия в управлении МАУ;
- 4.13.на обращение в Комиссию по этике для урегулирования споров между участниками образовательных отношений;
- 4.14. на присутствие в Комиссии по этике защитников своих прав и интересов.

V. Взаимоотношения с другими лицами

1. Общение педагога с воспитанниками

- 5.1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.
- 5.1.2. В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.
- 5.1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.
- 5.1.4. При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремиться укреплять самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.
- 5.1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающий воспитанника оценочное решение, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.
- 5.1.6. Педагог постоянно заботиться о культуре своей речи и общения.
- 5.1.7. Педагог соблюдает дискретность. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев предусмотренных законодательством.
- 5.1.8. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением, он не может использовать своих воспитанников.
- 5.1.9. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям своих воспитанников. Он не имеет право навязывать воспитанникам свои взгляды.
- 5.1.10. Педагог в своей деятельности не должен унижать честь и достоинство воспитанников ни по каким основаниям, в том числе по признакам возраста, пола, национальности, религиозным убеждениям и иным особенностям.

2. Взаимоотношения педагогического работника с коллегами

- 5.2.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.
- 5.2.2. Педагогические работники стремятся взаимодействовать друг с другом, оказывают взаимопомощь, уважают интересы друг друга и администрации МАУ.
- 5.2.3. Педагогических работников объединяет взаимовыручка, поддержка и доверие.
- 5.2.4. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
- 5.2.5. Педагогический работник имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег. Любая критика, высказанная в адрес любого другого работника должна быть объективной и обоснованной.
- 5.2.6. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к согласию, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться в данной ситуации.
- 5.2.7. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в МАУ между педагогами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В МАУ не должно быть место сплетням. Педагоги при

возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь МАУ за его пределами, в т.ч. в социальных сетях Интернет.

5.2.8. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о МАУ за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, различных заседаниях, мастер-классах, которые педагог вправе проводить и участвовать за пределами МАУ.

5.2.9. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследование со стороны администрации и других работников МАУ или в случаях выявления преступной деятельности.

5.2.10. Педагог в процессе образовательной деятельности должен активно сотрудничать с педагогом-психологом, врачами, учителем-логопедом и родителями воспитанников для развития личности и сохранения психического, психологического и физического здоровья воспитанников.

3. Взаимоотношения работника с администрацией

5.3.1. МАУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация МАУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

5.3.2. В МАУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

5.3.3. Администрация МАУ терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

5.3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношение администрации с каждым из педагогов основываются на равноправии.

5.3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

5.3.6. Работник имеет право на поощрение от администрации МАУ.

5.3.7. Инициатива работника приветствуется.

5.3.8. Важное для педагогического сообщества решение принимается на основе принципов открытости и общего участия.

5.3.9. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую отношение для работы МАУ. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда.

5.3.10. Работники МАУ уважительно относятся к администрации, соблюдая субординацию, и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

4. Отношения педагогических работников с родителями и законными представителями воспитанников

5.4.1. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о родителях или законных представителях или мнение родителей или законных представителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

5.4.2. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями воспитанников, не имеют права побуждать родителей организовывать для педагогов угощение, поздравления и т.п.

5.4.3. Отношение педагогов с родителями не должны оказывать влияние на оценку личности и достижений детей.

5.4.4. На отношение педагогов с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая родителями или законными представителями МАУ.

VI. Личные интересы и самоотвод.

6.1. Работники и директор МАУ объективны и бескорыстны. Служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семей, родственников и друзей.

6.2. Если работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, 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.

6.3. Работник 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 главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

VII. Благотворительность и меценатство

7.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

7.2. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

7.3. Директор школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную образовательному учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично за нее благодарность.

VIII. Прием на работу и перевод на более высокую должность

8.1. Директор МАУ должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

IX. Комиссия по этике

9.1. Кандидаты на должность председателя Комиссии по этике выдвигаются членами коллектива или путем самовыдвижения.

9.2. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения общего собрания сотрудников.

9.3. Срок полномочия председателя - один год с правом выдвижения через 3 года.

9.4. Председатель после своего избрания на этом же собрании имеет право изъявить желание и рекомендовать к себе в Комиссию четырех человек, но они также избираются путем открытого голосования.

9.5. Члены Комиссии также избираются сроком на один год с правом выдвижения через 3 года.

9.6. Комиссия по этике принимает заявления от педагогов, сотрудников, учеников и их родителей только в письменной форме.

9.7. Комиссия по этике по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории учебного заведения, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

9.8. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

9.9. Председатель Комиссии подчиняется директору МАУ, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу учреждения, законодательству РФ.

9.10. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы педагога, сотрудника, ученика и их родителей, не собирая для этого весь состав Комиссии.

9.11. Председатель имеет право обратиться за помощью к директору МАУ для разрешения особо острых конфликтов.

9.12. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию, поступающую к ним.

9.13. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

9.14. Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Директор МАУ лишь правдиво информируется по их запросу.

9.15. Пожаловаться на Комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя директора МАУ. В данном случае председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание.

X. Поощрения и взыскания

За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение высоких результатов в профессиональной деятельности сотрудники учреждения поощряются в

соответствии с Положением об оплате труда, принятом в учреждении, а также могут быть представлены к таким формам поощрения, как:

- устная благодарность;
- объявление официальной благодарности;
- представление для награждения

XI. Ответственность за нарушение норм Кодекса

Сотрудники и получатели услуг учреждения обязаны знать и соблюдать Кодекс корпоративной культуры, нести ответственность перед учреждением за свою деятельность и поведение.

За нарушение норм Кодекса корпоративной культуры учреждения к сотрудникам и получателям услуг могут быть применены следующие меры:

- обсуждение на Комиссии по этике;
- рекомендация о принесении публичного извинения;
- объявление публичного порицания;
- предупреждение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кодекс корпоративной культуры утверждается в соответствии с Уставом учреждения, размещается на сайте учреждения, информационным стендом в учреждении, доводится до сведения сотрудников специалистом по кадровой работе, получателей услуг – руководителями кружков, секций, объединений, действующих в учреждении иными уполномоченными сотрудниками учреждения.