

Утверждаю: 01.08.2022г.

Директор Муниципального учреждения

«Дом культуры имени П.П. Бажова»

Копейского городского округа

Д.Ю. Жуков

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики работников Муниципального учреждения

«Дом культуры имени П.П. Бажова» Копейского городского округа.

1. Общие положения

Профессиональная этика работников – совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам отношений в сфере культуры.

Федеральный закон Российской Федерации от 9 октября 1992г. № 3612-1 "Основы законодательства Российской Федерации о культуре" вводит ряд норм, касающихся профессиональной этики:

- обязывает работников культуры следовать требованиям профессиональной этики;
- предусматривает закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах учреждения культуры;
- определяет, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение этих обязанностей работники культуры несут ответственность и что соблюдение этих норм учитывается при прохождении ими аттестации.

1.1. Настоящее Положение служит целям:

- содействия укреплению авторитета и обеспечению единых норм поведения работников культуры ДК Бажова;
- поддержания нравственно-этических норм деятельности работников культуры и их профессионального поведения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей;
- регулирования профессионально-этических проблем во взаимоотношениях работников культуры, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- воспитания высоконравственной личности работника культуры, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

1.2. Положение служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к деятельности культуры в общественном сознании.

1.3. Знание и соблюдение норм настоящего Положения является нравственным долгом каждого работника учреждения и обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности независимо от занимаемой должности, наличия наград, стажа работы.

1.4. Каждому работнику культуры следует принимать все необходимые меры для соблюдения Положения, а каждый участник отношений вправе ожидать от работника учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с настоящим Положением.

2. Нормы поведения работников культуры

2.1. Работники культуры при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

2.2. В процессе своей профессиональной деятельности работники культуры должны соблюдать следующие принципы: толерантность, законность, светскость, профессионализм, компетентность, ответственность, честность, справедливость, объективность, гуманность, демократичность, взаимоуважение.

2.3. Работники культуры, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения её престижа;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как учреждения в целом, так и каждого работника;
- осуществлять деятельность в пределах своих полномочий;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических, общественных, религиозных объединений, профессиональных или социальных групп;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять администрацию учреждения обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные со своей деятельностью;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками коллективов;

- способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию, обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;
- соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний, не терять чувство меры и самообладания;
- соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде, поддерживать порядок на рабочем месте.

2.4. Важным показателем профессионализма работника культуры является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

2.5. В процессе своей профессиональной деятельности работники культуры обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником культуры своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;
- пренебрежительных отзывов о деятельности учреждения или проведения необоснованных сравнений его с другими учреждениями культуры;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лицемерия и лжи;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного или оскорбительного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

2.6. Работникам культуры необходимо принимать меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.7. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между работниками культуры, приоритетным является учет интересов учреждения в целом.

3. Обязательства руководителей коллективов перед участниками клубных формирований.

3.1. Руководители коллективов в процессе взаимодействия с участниками клубных формирований:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют развитие самостоятельности участников, их инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений участников коллектива стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;
- защищают их интересы и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;
- прививают им ценности, созвучные с международными стандартами прав человека и культурными традициями России;
- стремятся стать для них положительным примером;

- применяют меры воздействия к обучающимся с соблюдением законодательных и моральных норм.

3.2. В процессе взаимодействия с обучающимися, руководители коллективов обязаны воздерживаться от:

навязывания им своих предпочтений, предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;

предвзятой и необъективной оценки действий законных представителей обучающихся; требовать дополнительную плату (или вознаграждение) за предоставление услуги; проводить на занятиях явную политическую или религиозную агитацию.

4. Обязательства руководителей коллективов перед родителями участников клубных формирований.

4.1. Руководители коллективов должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства родителей обучающихся в вопросы, которые по своему характеру входят в их круг профессиональных обязанностей.

4.2. Руководители коллективов в процессе взаимодействия с родителями участников коллективов и клубов по интересам должны:

- консультировать по вопросам процесса обучения в клубном формировании;
- выслушивать обращение по проблеме, задавать вопросы в корректной форме;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность;
- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- высказываться в корректной и убедительной форме, если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;
- разъяснять при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- принимать решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица);
- помнить, что большинство обратившихся, как правило, столкнулись с трудностями, от того, как их встретят и выслушают, какую окажут помощь, зависит их мнение о работниках культуры и работе учреждения в целом.

4.3. В процессе взаимодействия с родителями обучающихся руководители коллективов не должны:

- перебивать их в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разглашать высказанное участниками клубных формирований мнение о своих родителях.

4.4. В случае конфликтного поведения со стороны родителя участника клубного формирования необходимо принять меры для того, чтобы его успокоить, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

5. Обязательства работников культуры перед коллегами

5.1. Работники культуры в процессе взаимодействия с коллегами: поддерживают атмосферу коллегиальности, уважения их профессионального мнения и убеждений; готовы им предложить совет и помощь; помогают им в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами учреждения;

5.2. В процессе взаимодействия с коллегами работники культуры обязаны воздерживаться от: пренебрежительных отзывов о работе других работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей; предвзятого и необъективного отношения к коллегам; обсуждения их недостатков и личной жизни; фамильярности в отношениях с коллегами. Пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления подлости, лицемерия в коллективе;

6. Обязательства работников учреждения перед администрацией

6.1. Работники выполняют разумные и правомочные указания администрации и имеют право подвергнуть их сомнению в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2. В процессе взаимодействия с администрацией работники обязаны придерживаться норм профессиональной этики служебной субординации.

7. Обязательства администрации перед работниками учреждения

7.1. Администрация учреждения должна быть для других работников образцом профессионализма, безупречной репутации, призвана формировать в учреждении культуры благоприятный для эффективной работы морально-психологический климат.

7.2. Администрация учреждения должна делать всё возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника.

7.3. Представителям администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;

- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- своевременно предоставлять работникам полный объём информации, необходимой для осуществления ими профессиональной деятельности;
- помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- избегать панибратства и фамильярности в отношениях со всеми категориями работников, соблюдать нормы речевого этикета, не переходить в общении с коллегами на «ты»;
- соблюдать субординацию;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников.

7.4. Представитель администрации не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- использовать служебное положение в личных интересах;
- проявлять формализм, высокомерие, грубость;
- создавать условия для наушничества и доноительства в коллективе;
- предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений, религиозной принадлежности;
- требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

9. Ответственность за нарушение настоящего Положения

9.1. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником учреждения своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение).

