

СОГЛАСОВАНО

Протоколом собрания совета трудового
коллектива

«27» 02 2023 № 3

 /Маметьева А.А.

«02» 03 2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор



/Сафиулин Е.Р.

**Кодекс
этики и служебного поведения работников
ГБУ ДО «СШОР Кузбасса по спортивной гимнастике имени И.И.Маметьева»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва Кузбасса по спортивной гимнастике имени И.И. Маметьева» (далее – Учреждение, Спортивная школа) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008г., иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения (далее - Кодекс) представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам спортивной школы, независимо от занимаемой должности.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности спортсменов, тренеров - преподавателей и сотрудников спортивной школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

1.4. Лицо, поступающее на работу в спортивную школу, обязано ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и руководствоваться ими в процессе трудовой деятельности, работники спортивной школы обязаны принимать меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

1.5. Настоящий кодекс является документом, открытым для ознакомления всех

участников учебно-тренировочного процесса (детей, родителей, тренеров-преподавателей). Содержание Кодекса доводят до сведения работников на общем собрании трудового коллектива, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей и служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали, нравственности, а также на осуществлении самоконтроля работниками Учреждения.

1.7. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки соблюдения ими дисциплины труда.

2. Предмет и сфера действия Кодекса

2.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам спортивной школы.

2.2. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками спортивной школы и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников и честь их профессии;
- создают культуру выполнения рабочих обязанностей, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

3. Цель Кодекса

3.1. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также обеспечение единых норм поведения работников спортивной школы.

3.2. Кодекс служит основой для формирования должностной морали в сфере дополнительного образования, в сфере спорта, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании, выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников спортивной школы, их самоконтроля.

3.3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

4. Основные принципы служебного поведения

4.1. Источники и принципы этики, нормы этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

4.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнёрство и солидарность.

4.3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4.4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы спортивной школы
- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников организации дополнительного образования;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику спортивной школы;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику спортивной школы каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного, спортивного процесса, гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе спортивной школы, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

5. Соблюдение законности

5.1. Любой сотрудник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты учреждения.

5.2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

5.3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

5.4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике», в функциональные обязанности которой входит приём вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

6. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников

6.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6.2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

6.3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями спортсменов

6.4. Сотрудник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;

- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника спортивной школы.

6.7. Сотрудники учреждения не имеют права:

- права побуждать отдельных родителей или лиц их заменяющих организовывать для работников учреждения угощения, поздравления и дарение подарков;

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми работник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

6.8. Сотрудникам учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

6.9. Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

6.10. На отношения сотрудников со спортсменами и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими)

7. Требования к антикоррупционному поведению директора учреждения

7.1. Коррупционно - опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя Учреждения дополнительного образования .

7.2. Профилактика коррупционно- опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности, сотрудников, наделённых организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам работников спортивной школы, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;

- изучении с сотрудниками Учреждения нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- воспитании у сотрудников, наделённых организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам работников спортивной школы, личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников учреждения;

- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

8. Служебное общение

8.1. В общении сотрудникам спортивной школы необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

8.2. В общении с участниками процесса дополнительного образования, гражданами и коллегами со стороны сотрудника спортивной школы недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

8.3. Сотрудники Учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть

вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

9. Служебное общение для педагогических работников

9.1. Тренеры-преподаватели сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении. В первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность педагогического работника по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики и основой его саморазвития. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

9.2. Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

9.3. При оценке поведения и достижений своих воспитанников тренер-преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию к занятиям спортом.

9.4. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам.

9.5. Тренер-преподаватель постоянно заботится и работает над своей культурой речи, культурой общения.

9.6. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей учащихся (или лиц их заменяющих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

9.7. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учеников. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путём дискуссий.

9.8. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих занимающихся. Тренер воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

9.9. Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии,

извращать его отношения с занимающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

9.10. Тренер не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего тренеру упомянутое мнение.

10. Общение между педагогическими работниками

10.1. Взаимоотношения между педагогическими работниками основываются на принципах коллегиальности, партнёрства и уважения. Тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

10.2. Педагогические работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. Строят свои взаимоотношения на принципах проявления уважения и культуры.

11. Этика поведения сотрудников, наделённых организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам

11.1. Сотрудник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

11.2. Сотрудники, наделённые организационно-распорядительными полномочиями по отношению другим сотрудникам, призваны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений
- принимать меры к тому, чтобы подчинённые ему не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

11.3. Сотрудник, наделённый организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

11.4. Если сотрудник 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.

11.5. Сотрудник не может представлять своё учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнёрами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счёты, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

12. Обращение со служебной информацией

12.1. Сотрудник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несёт ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

12.3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

12.4. При отборе и передаче информации спортсменами сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

12.5. Сотрудник может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

12.6. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников спортивного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

12.7. Сотрудник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

13. Защита интересов работника учреждения

13.1. Работник спортивной школы, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника Учреждения.

13.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства спортивной школы.

13.3. Руководителю Учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

13.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

13.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь спортивной школы.

14. Ответственность за нарушение положений Кодекса

14.1. Нарушение работниками спортивной школы положений настоящего Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения- моральному осуждению.

14.2. Соблюдение работниками спортивной школы положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности в учреждении, а также при наложении дисциплинарных взысканий.