

ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудового коллектива

протокол №1
от « 09» января 2024 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО «СПОР №1»



Пашутина А.В.

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА №1»**

2024 год

Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №1» Городского округа Коломна Московской области (далее – Учреждение) основан на:

- Конституции Российской Федерации,
- Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1. Данный кодекс - документ, разработанный с целью создания профессиональной культуры в Учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам Учреждения.

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Учреждения, поддерживая его авторитет и традиции.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, тренеров-преподавателей и работников Учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

4. Учреждение обязано создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в Учреждение (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников, так и иных служб (педагогического совета и Общего собрания работников) Учреждения.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников основной деятельности Учреждения (работников, обучающихся и их законных представителей). Содержание Кодекса доводят до сведения всего трудового коллектива на Общем собрании работников. Вновь прибывшие работники обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники Учреждения без исключения.

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

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

2. Цель Кодекса

1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника Учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

- служит основой для формирования должностной морали в сфере физической культуры и спорта, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

- выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение работниками 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.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников Учреждения

1. Источники, принципы и 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.

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

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

4. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности работников Учреждения;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику Учреждения;

- 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 работнику Учреждения 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 учебно-тренировочного и воспитательного процессов, 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 работником 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 Учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Соблюдение законности

1. Работник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, Федеральные конституционные законы, Федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Учреждения.

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

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

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 прием вопросов работников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения

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

2. Работнику 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).

3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями/законными представителям обучающихся; не имеют права побуждать родителей организовывать для работников Учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

4. Отношения работников и родителей (законных представителей) обучающихся не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5. На отношения работников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Учреждению.

6. Обращение со служебной информацией

1. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации обучающегося работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

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

7. Тренер-преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения работников, наделенных организационно - распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения

1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны: а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов; б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

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

5. Если тренер-преподаватель 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. Тренер-преподаватель 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 директору и лицам, рассматривающим данное дело.

8. Служебное общение.

1. В общении работникам Учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника Учреждения 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.

3. Работники 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.

4. Тренеры-преподаватели сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики тренера-преподавателя и основой его саморазвития. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

7. При оценке поведения и достижений своих обучающихся тренер-преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

8. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим обучающимся. Приняв необоснованно принижающие обучающихся оценочные решения, тренер-преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

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

10. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей (законных представителей) воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

11. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся. Он не имеет право навязывать обучающимся и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

12. Общение между тренерами-преподавателями:

12.1. Взаимоотношения между тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

12.2. Тренер-преподаватель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

12.3. Тренеры-преподаватели избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же тренеры-преподаватели не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права обратиться к администрации Учреждения с просьбой о создании комиссии для рассмотрения конфликта.

12.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров-преподавателей об Учреждении за его пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, в которых тренер-преподаватель вправе участвовать.

12.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации Учреждения или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации Учреждения, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в жизни трудового коллектива обсуждаются и принимаются в открытых рабочих дискуссиях.

12.6. Тренеры-преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

13. Взаимоотношения с администрацией Учреждения:

13.1. Работа в Учреждении базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работников.

13.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и его заместитель.

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

13.4. Администрация Учреждения не может дискриминировать, игнорировать или преследовать тренеров-преподавателей за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации Учреждения с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

13.5. Администрация Учреждения не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренера-преподавателя, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

13.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

13.7. Тренеры-преподаватели имеют право получать от администрации Учреждения информацию, имеющую значение для работы Учреждения. Администрация Учреждения не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру тренера-преподавателя и на качество его труда. Важные для педагогического коллектива решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом коллективе мешают Учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то специально назначенная для их рассмотрения комиссия имеет право созвать «экстренный педагогический совет», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного работника от занимаемой должности. За руководителем Учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но комиссия может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств)

Педагогическому совету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педагогического совета и рекомендации комиссии, имеет право наложить вето.

13.9. Работники Учреждения уважительно относятся к администрации Учреждения, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией Учреждения пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается специально созданной комиссией.

13.10. В случае выявления преступной деятельности тренеров-преподавателей и ответственных работников администрации Учреждения, а также грубых нарушений профессиональной этики директор Учреждения должен принять решение единолично или при необходимости создать комиссию для принятия кардинального решения (действия) по отношению к нарушителям.

9. Личность тренера-преподавателя

1. Профессиональная этика тренера-преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

3. Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

Авторитет, честь, репутация.

1. Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает профессиональную честь.

2. В общении с обучающимися и во всех остальных случаях тренер-преподаватель, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, а также умении заботиться о своих обучающихся.

4. Тренер-преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

5. Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

6. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

7. Тренер-преподаватель не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего тренеру-преподавателю упомянутое мнение.

8. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан. Одежда работников администрации Учреждения должна соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Для педагогического состава – аккуратная спортивная одежда.

10. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты образовательного процесса.

3. Тренер-преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие обучающихся, оставленных под его присмотром.

4. Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией Учреждения функции и доверенные ресурсы.

5. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает

законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера-преподавателя не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

6. Преданность Учреждению, любовь к своему делу, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

7. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.