

Согласовано:
на заседании педагогического
совета МБУ ДО «ДЮСШ»
Протокол № 60
от 18.01.2022 г.



Утверждаю:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Дутова Л.А.
2022 г.

**Кодекс этики и служебного поведения работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»**

I. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников (далее по тексту – Кодекс) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее – ДЮСШ) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ, ФЗ - «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах Российского общества и государства:

II. Предмет и сфера действия Кодекса

2.1. Данный Кодекс, разработанный с целью создания профессиональной культуры в ДЮСШ, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

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

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

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

2.4. ДЮСШ обязана создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

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

2.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных сотрудников, так и Администрации ДЮСШ.

2.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников тренировочного процесса (детей, родителей, тренеров). 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.

2.7. Нормами Кодекса руководствуются все работники ДЮСШ без исключения.

2.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
- регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками ДЮСШ и общественности;

- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников ДЮСШ и честь их профессии;
- создают культуру ДЮСШ, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

III. Цель Кодекса

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

3.2. Кодекс:

- служит основой для формирования должностной морали в сфере спорта, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;
 - выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников ДЮСШ, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в спортивной школе благоприятной и безопасной обстановки.
- 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.

IV. Основные принципы служебного поведения сотрудников ДЮСШ

- 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, партнерство 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 ДЮСШ;
 - исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников спортивной организации;
 - осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику ДЮСШ;
 - 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 ДЮСШ 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 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 образовательной организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ДЮСШ, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

V. Соблюдение законности

5.1. Сотрудник ДЮСШ 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 прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

VI. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников ДЮСШ

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; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников ДЮСШ угощения, поздравления и дарение подарков.

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

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

VII. Обращение со служебной информацией

7.1. Сотрудник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Сотрудник 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.

7.3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

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

7.6. 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.

7.7. Сотрудник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

VIII. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам ДЮСШ

8.1. Сотрудник, наделенный 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.

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

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

8.4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет 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.

8.5. 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.

8.6. Сотрудник 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.

IX. Служебное общение

9.1. В общении с сотрудниками СШ № 2 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.

9.2. В общении с участниками тренировочного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника ДЮСШ 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.

9.3. Сотрудники ДЮСШ 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.

9.4. Тренеры сами выбирают подходящий стиль общения со спортсменами, основанный на взаимном уважении.

9.5. В первую очередь, сотрудник должен быть требователен к себе. Требовательность тренера по отношению к спортсмену позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития. Тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

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

9.8. Тренер является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

9.9. Тренер постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

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

9.11. Тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать воспитанникам и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

9.12. Общение между тренерами:

9.12.1. Взаимоотношения между тренерами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

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

9.12.3. Тренеры избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же тренеры не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

9.12.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров о спортивной организации за пределами спортивной

школы, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-класс, которые тренер вправе проводить, участвовать за пределами спортивной школы.

9.12.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

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

9.13. Взаимоотношения с администрацией:

9.13.1. ДЮСШ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация ДЮСШ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера как основного субъекта спортивной деятельности.

9.13.2. В ДЮСШ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместитель директора по спортивной работе и Комиссия по этике.

9.13.3. Администрация спортивной школы 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 сотрудниками своего мнения и защите своих убеждений.

9.13.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников основываются на принципе равноправия.

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

9.13.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

9.13.7. Тренеры имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы спортивной организации. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру тренера и на качество его труда. Важные для тренерского сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

9.13.8. Тренеры и сотрудники ДЮСШ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

9.13.9. В случае выявления преступной деятельности тренера(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор ДЮСШ должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действия) по отношению к нарушителям.

Х. Личность тренера

- 10.1. Профессиональная этика тренера требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
- 10.2. Тренер требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- 10.3. Для тренера необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работы.
- 10.4. Авторитет, честь, репутация:
 - 10.4.1. Авторитет тренера основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.
 - 10.4.2. Тренер воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
 - 10.4.3 Тренер 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.
 - 10.4.4 Тренер дорожит своей репутацией.
 - 10.4.5 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.
- 10.5. Внешний вид сотрудника ДЮСШ при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к спортивным учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

XI. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

- 11.1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
- 11.2. Тренер несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы - подрастающего поколения.
- 11.3. Тренер несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.
- 11.4. Тренер несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.
- 11.5. ДЮСШ имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Тренер является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
- 11.6. Преданность ДЮСШ, любовь к делу воспитания и обучение детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.
- 11.7. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575965

Владелец Дутова Лариса Анатольевна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022