

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
ОРЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

302520, Орловская область, Орловский м. о. пгт. Знаменка, ул. Кукучевка, зд.1

Телефон:76-72-05

ПРИНЯТО:
на заседании
общего собрания работников
протокол № 1 от 20.05.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБУ ДО СШ

Орловского муниципального округа

В.А. Мыцких

приказ № 32 от 20.05.2023 г.



**КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»
Орловского муниципального округа
Орловской области**

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников, в дальнейшем - Кодекс, – документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа» Орловского муниципального округа Орловской области улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри учреждения (далее – Учреждение), совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться всем работникам Учреждения. Результатом выполнения норм Кодекса должно стать повышение репутации Учреждения, поддержание ее авторитета и укрепление традиций.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной деятельности обучающихся, их родителей (законных представителей), тренеров-преподавателей и других работников Учреждения, базирующиеся на уважительном, вежливом, заботливом отношении друг к другу и к окружающим, включающие аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

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

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных работников, так и иных служб (Педагогического совета, общего собрания работников, администрации Учреждения).

1.6. Кодекс является открытым документом для ознакомления всех участников учебно-тренировочного процесса.

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

-регулируют отношения между всеми участниками учебно-тренировочного процесса, а также работниками Учреждения и общественности;

-защищают их человеческую ценность и достоинство;

-поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения и честь их профессии;

-создают культуру, основанную на доверии, ответственности и справедливости;

-оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции.

2. Цель Кодекса

2.1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения их 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.

2.2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали, уважительного отношения к работе;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работники сами управляли своим поведением, способствовали самодисциплине и взаимному уважению, а также установлению благоприятной и безопасной обстановки.

2.3. Знание и соблюдение работниками положений 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 работников Учреждения

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

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы:

человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

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

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

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

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников Учреждения;

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

г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых или иных интересов), препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять директора Учреждения или других членов администрации, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику Спортивной школы каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- е) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками учебно-тренировочного процесса, гражданами и должностными лицами;
- и) 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;
- к) 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;
- л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- м) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

4. Соблюдение законности

4.1. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Учреждения.

4.2. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

4.3. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4.4. 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

5.1. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. Работникам 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).

5.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) спортсменов; не имеют права побуждать родителей (законных представителей)) организовывать для работников Учреждения вознаграждения, дарение подарков.

5.4. Отношения работников и родителей (законных представителей) спортсменов не должны оказывать влияния на оценку личности.

6. Обращение со служебной информацией

6.1. Работники Учреждения могут обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работники обязаны принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

6.3. Работники имеют право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации обучающимся работники соблюдают принципы объективности, пригодности и пристойности.

6.4. Работники не имеют права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения работников,

наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения

7.1. Работники, наделенные 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.

7.2. 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.

7.3. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности и справедливости.

7.4. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или

бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

7.5. Если работники являются членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых они лично заинтересованы, и в связи с этим не могут сохранять беспристрастность, они сообщают об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берут самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

8. Служебное общение

8.1. В общении 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 учебно-тренировочного процесса, гражданами и коллегами 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 неправомερных, незаслуженных обвинений;

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

8.3. 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.

8.4. Работники Учреждения постоянно работают над своей культурой речи, ее литературностью, культурой общения, не допускают использование ругательств, грубых и оскорбительных фраз.

8.5. Любой Работник не имеет права злоупотреблять 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.

8.6. Работники Учреждения должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не должны использовать имущество Учреждения (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

9. Общение между работниками Учреждения

9.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работники защищают не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

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

9.3 Работники Учреждения обязаны избегать скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий стремиться к их конструктивному решению. Если же работники не могут принять общее решение 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 директору Учреждения или же нет.

9.4. Правом работника является оценка деятельности коллег и администрации Учреждения. Преследование работника за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в Учреждении между работниками, а не за пределами Учреждения. Высказывать ее следует с глаза на глаз, а не за глаза.

9.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, 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. Важнейшие проблемы и решения обсуждаются и принимаются на тренерском совете, общем собрании работников. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике.

9.6. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже объективная реклама со стороны работников, родителей воспитанников, общественных деятелей Учреждения, в СМИ, на конференциях, заседаниях, мастер-классах и т.п.

9.7. Работники не прикрывают 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.

9.8. В первую очередь, работники должны быть требовательны к себе. Требовательность работника по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики и основой его саморазвития. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

9.9. Тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.

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

9.11. 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.

9.12. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, он должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

9.13. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям своих воспитанников. Он не имеет право навязывать воспитанникам и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

10. Взаимоотношение с администрацией

10.1 Деятельность Учреждения базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта спортивной деятельности.

10.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор, комиссия по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов Учреждения.

10.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык.

10.4. Различные статусы работников, квалификационные категории тренеров-преподавателей и возложенные на них обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

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

10.6. Важные решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

10.7. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работника.

10.8. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для функционирования Учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, влияющую на карьеру работника и качество его труда.

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

10.10. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в коллективе мешают Учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного» Педагогического совета, общего собрания работников на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование.

10.11 Работники Учреждения 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.

10.12. В случае выявления преступной деятельности работников и ответственных работников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики, директор Учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

11. Личность тренера-преподавателя

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

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

11.3. Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов, форм, приемов учебно-тренировочной деятельности.

11.4. Тренер-преподаватель передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

11.5. При осуществлении своей деятельности тренер-преподаватель руководствуется следующими принципами:

- гуманность;
- законность;
- демократичность;
- справедливость;
- профессионализм;
- взаимное уважение.

11.6. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.

11.7. Тренер-преподаватель Учреждения не только гармонично и всесторонне развивает детей, но и является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.

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

11.9. Требовательность тренера-преподавателя Учреждения по отношению к воспитанникам должна быть позитивной и обоснованной.

11.10. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

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

11.12. Пьянство, допинг и злоупотребление другими одурманивающими веществами несовместимо, с профессией тренера-преподавателя.

11.13. Тренер-преподаватель не должен заниматься аморальной, неправомерной деятельностью.

11.14. Тренеру-преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему воспитанником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

11.16. Тренер-преподаватель имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере физкультуры и спорта, а также о действиях участников тренировочного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

12. Внешний вид работника Учреждения общие принципы

12.1. Каждый работник Учреждения своим внешним видом и отношением к своему делу должен поддерживать и укреплять общий имидж Учреждения.

12.2. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, аккуратность и опрятность.

12.2.1 Деловой стиль одежды предполагает исключение одежды:

- для активного отдыха (шорты, толстовки, майки и футболки с яркой символикой и т.п.)
- пляжной одежды
- прозрачных платьев, юбок и блузок
- декольтированных платьев и блузок

- вечерних туалетов
- обуви:
- спортивной обуви экстремальных видов спорта и развлечений
 - пляжная обувь (шлепанцы и тапочки)

12.2.2. Сдержанность

12.2.2.1. Внешний вид должен соответствовать общепринятым в обществе нормам. В одежде и обуви не должны присутствовать очень яркие цвета, блестящие нити и вызывающие экстравагантные детали

12.2.2.2. Всем работникам Учреждения запрещается использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды:

- слишком короткие мини-юбки
- блузки, открывающие часть живота или спины
- одежду с выраженной негативной символикой

12.2.3. Аккуратность и опрятность

12.2.3.1. Одежда должна быть обязательно чистой, свежей, выглаженной.

12.2.3.2. Обувь должна быть чистой, ухоженной.

12.2.3.3. Работники должны внимательно относиться к соблюдению правил личной гигиены (волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, используемые и дезодорирующие средства должны иметь легкий или нейтральный запах).

13. Правила пользования средствами мобильной связи в Учреждении

13.1. Во время непосредственно учебно-тренировочной деятельности с воспитанниками, совещаний, тренерских советов, собраний, праздников, мобильный телефон необходимо переводить в беззвучный режим работы.

13.2. Запрещается использование в Учреждении гарнитуры мобильных телефонов.

13.3. На время телефонного разговора запрещено оставлять воспитанников без присмотра.

13.4. Разговор по мобильному телефону не должен быть длительным.

13.5. Запрещается использование мобильного телефона (планшета, ноутбука и т.п.) для игр в рабочее время.

14. Благотворительность и меценатство

14.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц, оформленную в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.2. Директор Учреждения может принять от родителей (законных представителей) воспитанников бескорыстную помощь, предназначенную спортивной школе, оформив договор добровольного пожертвования.

14.3. О предоставлении такой помощи администрации Учреждения необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от

ее лица благодарность физическому или юридическому лицу, оказавшему помощь.

15. Подарки тренерам-преподавателям Учреждения

15.1. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

15.2. В некоторых случаях, видя уважение со стороны воспитанников, их родителей или законных представителей и их желание выразить ему свою благодарность, тренер может принять от них подарки.

Тренер-преподаватель может принимать лишь те подарки, которые преподносятся совершенно добровольно, не имеют и не могут иметь своей целью подкуп тренера и достаточно скромны, т. е. это вещи, сделанные руками самих воспитанников или их родителей, созданные ими произведения, цветы, сладости, сувениры или другие недорогие вещи.

15.3. Тренер-преподаватель не делает намеков, не выражает пожеланий, не договаривается с другими работниками, чтобы они организовали воспитанников или их родителей (законных представителей) для вручения таких подарков или подготовки угощения.

16. Основные нормы

16.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

16.2. Соблюдение работником норм кодекса учитывается при проведении аттестации тренеров-преподавателей, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

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