

| | |
|--|---|
| | ПРИНЯТ: на общем собрании трудового коллектива протокол от 18.08.2015 года № 01 |
|--|---|



**Кодекс
этики и служебного поведения работников
КГБУ ДО «СДЮСШОР по дзюдо и самбо»»**

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.

1.1. Данный кодекс – локальный акт, документ, разработан 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.

1.2. 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 ее авторитет и традиции.

1.3. 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.

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

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

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных тренеров-преподавателей, так и иных служб и коллегиальных органов (Педагогического совета и Администрации) Учреждения.

1.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-тренировочного процесса (обучающихся, родителей, тренеров-преподавателей). Содержание Кодекса доводится до сведения работников Учреждения на общем собрании трудового коллектива, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

1.7. Нормами Кодекса руководствуются все работники Учреждения без исключения.

1.8. 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 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).

Статья 2. Цель Кодекса.

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника образовательного 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 в сфере образования и спорта, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников образовательной организации, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения 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.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения.

3.1. Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, 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 образовательного учреждения;

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

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

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

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- е) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их 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 образовательного 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 сотрудником 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;
- н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности.

- 4.1. Работник краевого государственного бюджетного учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.
- 4.2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
- 4.3. Работник обязан 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 сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения.

- 5.1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 5.2. 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).
- 5.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных

родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников Учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

5.4. Отношения работников Учреждения и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.5. На отношения работников Учреждения с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) Учреждения.

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

6.1. Работник краевого государственного бюджетного учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. 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.

6.3. Работник Учреждения имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

6.5. 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.

6.6. Работник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере образования, физической культуры и спорта, а также о действиях участников учебно-тренировочного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

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

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

7.1. 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.

7.2. Работники, 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 работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

7.3. Работник, 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.

7.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, 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.

7.5. 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.

7.6. 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 лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 8. Служебное общение.

8.1. В общении работникам Учреждения 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 образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника образовательного 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.

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 обучающимися, их родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

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

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

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

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

8.8. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно

принижающие воспитанника оценочные решения, тренер-преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

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

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

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

8.12. Общение между тренерами-преподавателями:

8.12.1. 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.

8.12.2. 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.

8.12.3. 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 право направить в Комиссию по урегулированию споров просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

8.12.4. Допустимы и приветствуются положительные отзывы, реклама и комментарии тренеров-преподавателей об Учреждении за его пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который тренер-преподаватель вправе проводить и принимать в них участие.

8.12.5. 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, 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 урегулированию споров, без согласования с руководителем.

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

8.13. Взаимоотношения с администрацией.

8.13.1 Учреждение 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 учебно-тренировочной деятельности.

8.13.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместители директора по основной деятельности, экономике и финансам и Комиссия по урегулированию споров.

8.13.3. 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 тренеров-преподавателей, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми тренерами-преподавателями своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

8.13.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах тренеров-преподавателей.

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

8.13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по урегулированию споров имеет право созыва «экстренного заседания», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного тренера-преподавателя, сотрудника от занимаемой должности. За руководителем Учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по урегулированию споров 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.

8.13.9. Тренеры-преподаватели и 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 урегулированию споров.

8.13.10. В случае выявления преступной деятельности тренеров-преподавателей и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель Учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по урегулированию споров для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 9. Личность тренера-преподавателя.

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

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

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

9.4. Авторитет, честь, репутация тренера-преподавателя:

- Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера-преподавателя.
- В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях тренер-преподаватель, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.
- Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.
- 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.
- 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.
- Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.
- Тренер-преподаватель не разглашает высказанное воспитанниками мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о своих детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего тренеру-преподавателю упомянутое мнение.
- Внешний вид тренера-преподавателя Учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Статья 10. Основные нормы.

10.1. 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.

10.2. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – обучениеподрастающего поколения по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта и программам спортивной подготовки по олимпийским и неолимпийским видам спорта.

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

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

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

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