


приказом директора МАУ ДО
«СШ армейского рукопашного
боя» г. Перми
от 08.02.2023 № 15

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
МАУ ДО «Спортивная школа армейского рукопашного боя» г. Перми

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса

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

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учащихся, 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.

1.3. 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).

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

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься как по инициативе отдельных тренеров-преподавателей или Педагогического совета, так и по инициативе администрации Учреждения.

1.6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-тренировочного процесса (учащихся, родителей, тренеров). Содержание Кодекса доводится до сведения работников Учреждения на общем собрании трудового коллектива, родителям на родительских собраниях, учащимся на занятиях.

Статья 2. Цель Кодекса.

2.1. Цель Кодекса - внедрение единых правил поведения: установление этических норм и правил служебного поведения работника Учреждения для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению его авторитета.

2.2. Кодекс служит основой для формирования должностной морали в сфере спорта, уважительного отношения к тренерской и воспитательной работе в общественном сознании. Кодекс выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников Учреждения, 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.

2.3. 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 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.

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

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

3.4. Работники Учреждения 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 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, исключаящую 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 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 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 Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и локальные акты 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 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 спортсменов.

5.4. Работники 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 учащихся.

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

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

6.1. Работник 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 спортсменам работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. 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, физической культуры и спорта, а также о действиях участников учебно-тренировочного процесса, однако его утверждения не могут быть 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:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- 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 работникам, должен принимать меры к тому, чтобы его подчиненные 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 ему 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, юридическими 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 учебно-тренировочного 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.

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 со спортсменами, их родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

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

8.5. В первую очередь, тренер 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 учащемся 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 и культурой общения.

8.10. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей спортсменов (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 учащимся и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

8.12. Общение между тренерами-преподавателями:

- 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 учащихся или других лиц;
- 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;
- 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 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.
- 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.
- 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 тренерской жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по урегулированию споров, без согласования с руководителем (законным представителем).
- 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 прикритых ошибок, проступков и т.д.

8.13. Взаимоотношения с администрацией:

- учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения обязана делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя, как основного субъекта учебно-тренировочной деятельности.
- в Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор, заместители директора и Комиссия по урегулированию споров. 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.
- 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.
- администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренера-преподавателя, не связанную с выполнением им своих должностных обязанностей. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах тренеров-преподавателей.
- тренеры-преподаватели имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Учреждения. Администрация не имеет права скрывать или извращать информацию, могущую повлиять на карьеру тренера-преподавателя и на качество его труда. Важные для тренерского сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.
- интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в тренерском 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 на открытом голосовании принимается решение. Комиссия по урегулированию споров может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Тренерскому совету и директору Учреждения о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии вплоть до отстранения данного тренера-преподавателя (работника) от занимаемой должности. За директором Учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта. Директор Учреждения, вне зависимости от решения Педагогического совета и

рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

- 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.

- в случае выявления преступной деятельности тренеров-преподавателей и работников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор 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 тренера-преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих должностных обязанностей.

9.2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Для тренера необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

9.3. Авторитет, честь и 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 учащимися и коллегами или мешать исполнению должностных обязанностей;

- тренер-преподаватель дорожит своей репутацией;

- тренер-преподаватель не разглашает высказанное учащимися 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 работник Учреждения несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Тренер-преподаватель несет ответственность:

- за качество и результаты доверенной ему работы – освоение учащимися дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по олимпийским и неолимпийским видам спорта;
- за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие учащихся;
- за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

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

10.4. Соблюдение работником Учреждения норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.