

Рассмотрено и принято на
педагогическом совете

Протокол

от «25» 02 2015 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор БУ ДО г. Омска «СП № 25»



Н.Ю. Гурова

20 15 г.

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска
«Спортивная школа № 25»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Спортивная школа № 25» (далее – Кодекс этики) представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники бюджетного учреждения дополнительного образования города Омска «Спортивная школа № 25» (далее – Учреждение) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Кодекс этики разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Целью Кодекса этики является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников Учреждения, формирование нетерпимого отношения к коррупции.

1.4. Кодекс этики служит основой для формирования взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали и уважительного отношения к сотрудникам, воспитанникам Учреждения и деловым партнерам.

1.5. Кодекс этики призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Ознакомление с положениями Кодекса этики граждан, поступающих на работу в Учреждение, производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Кодекса этики, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса этики.

1.8. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса этики является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные понятия

В целях настоящего Кодекса этики используются следующие понятия:

Работники Учреждения – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях;

Обучающиеся Учреждения – лица, зачисленные в Учреждение на обучение;

Деловой партнер/контрагент – физическое или юридическое лицо, с которым Учреждение взаимодействует на основании договора;

Служебная информация – любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении работников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законным интересам Учреждения, деловых партнеров, воспитанникам Учреждения;

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и интересами Учреждения и/или потребителями услуг. Под личной заинтересованностью понимается возможность получения работником при исполнении им должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства.

3. Общие принципы и правила поведения работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения обязаны:

3.1.1. Соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Омской области, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3.1.2. Осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий.

3.1.3. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения.

3.1.4. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей.

3.1.5. Соблюдать профессиональную этику и правила делового поведения.

3.1.6. Проявлять корректность и внимание по отношению к контрагентам Учреждения.

3.1.7. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и граждан иностранных государств, учитывать культурные и иные особенности этнических, социальных групп, конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

3.1.8. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, не допускать высказываний, жестов, действий, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять или дать взятку.

3.1.9. Не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать деятельность Учреждения и нанести ущерб репутации работника.

3.1.10. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

3.1.11. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников.

3.1.12. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

3.1.13. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

3.2. Продвижение работников Учреждения на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

3.3. Работники, занимающие руководящие должности в Учреждении, обязаны:

3.3.1. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

3.3.2. Принимать меры по предупреждению коррупции.

3.3.3. Своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3.3.4. Способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

3.3.5. В отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений.

3.3.6. Устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

3.4. Внешний вид работников, относящихся к административно-управленческому персоналу Учреждения, при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.5. Исполняя свои трудовые обязанности, работники Учреждения должны воздерживаться от:

3.5.1. Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

3.5.2. Любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности.

3.5.3. Поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей.

3.5.4. Грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений.

3.5.5. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.6. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Этические нормы поведения тренера-преподавателя

4.1. Личность тренера-преподавателя.

4.1.1. Тренер-преподаватель является основным субъектом образовательной и тренировочной деятельности Учреждения. Профессия тренера-преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих должностных обязанностей.

4.1.2. Тренер-преподаватель должен стремиться к самосовершенствованию, повышению своей квалификации и поиску наилучших методов работы.

4.1.3. Тренер-преподаватель должен заботиться о культуре своей речи.

4.2. Ответственность тренера-преподавателя.

4.2.1. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему тренерско-преподавательской работы.

4.2.2. Тренер-преподаватель несет ответственность за физическое и эмоциональное состояние обучающихся во время тренировок, сборов и соревнований.

4.3. Авторитет и репутация тренера-преподавателя.

4.3.1. Тренер-преподаватель воспитывает своим примером.

4.3.2. Авторитет тренера-преподавателя основывается на его компетентности, справедливости, такте, заботе об обучающихся.

4.3.3. Тренер-преподаватель передает молодому поколению общечеловеческие ценности, прививает чувство патриотизма, принимает посильное участие в процессе культурного развития обучающихся.

4.3.4. Образ жизни тренера-преподавателя не должен наносить ущерб престижу профессии или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

4.4. Взаимоотношение тренера-преподавателя с обучающимися.

4.4.1. Тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

4.4.2. Тренер-преподаватель не имеет права унижать честь и достоинство обучающегося, а также оказывать на него психологическое давление.

4.4.3. Тренер-преподаватель не имеет право применять к обучающимся меры физического или психологического насилия над личностью.

4.4.4. Тренер-преподаватель не имеет права удалять обучающегося с учебно-тренировочного занятия.

4.4.5. Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его обучающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание.

4.4.6. Тренер-преподаватель не должен злоупотреблять своим служебным положением. Он не может использовать своих обучающихся в личных целях и интересах, требовать от них каких-либо личных услуг или одолжений.

4.4.7. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от своего обучающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

4.4.8. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся. Он не имеет права навязывать обучающимся свои взгляды.

4.4.9. Тренер-преподаватель пример для подражания.

4.4.10. Тренер-преподаватель не должен допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

4.5. Взаимоотношение тренера-преподавателя с коллегами.

4.5.1. Взаимоотношение с коллегами должно основываться на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Пренебрежительное отношение к коллегам не допустимо.

4.5.2. Тренер-преподаватель должен избегать конфликтов, во взаимоотношениях не допускать скандалов. В случае возникновения разногласий, тренер-преподаватель должен стремиться к их конструктивному решению. Если работники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то любая из сторон конфликта может обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению для разрешения данной ситуации.

4.5.3. Различные статусы тренеров-преподавателей и квалификационные категории не должны препятствовать равноправному выражению своего мнения и защите своих убеждений.

4.5.4. Преследование тренера-преподавателя за критику запрещено. При этом критика должна быть конструктивной и открытой. Недопустимо «критиковать» коллег и руководство «за глаза» либо в социальных сетях Интернет.

4.6. Взаимоотношение тренера-преподавателя с родителями (законными представителями) обучающихся.

4.6.1. Тренер-преподаватель должен уважительно и доброжелательно относиться к родителям (законным представителям) обучающихся.

4.6.2. По мере необходимости тренер-преподаватель проводит родительские собрания. Вопросами, не входящими в трудовые функции тренера-преподавателя, может заниматься

родительский комитет или инициативная группа родителей (законных представителей) обучающихся.

4.6.3. Родители (законные представители) могут присутствовать на соревнованиях, спортивных праздниках, открытых занятиях, проводимых тренером-преподавателем. На остальных занятиях родители могут присутствовать только с разрешения тренера-преподавателя и администрации.

4.6.4. Отношения тренера-преподавателя с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.6.5. На отношения тренеров-преподавателей с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Учреждению.

4.7. Взаимоотношения с обществом.

4.7.1. Тренер-преподаватель является лицом Учреждения, его поведение отражается на имидже Учреждения. В общественной жизни тренер-преподаватель должен вести себя достойно, стараться избегать конфликтов.

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

4.8. Во время проведения учебно-тренировочных занятий тренеру-преподавателю запрещается:

4.8.1. Пользоваться телефонами, гаджетами т.п. в личных целях.

4.8.2. Употреблять продукты питания и т.п.

4.8.3. Обращаться к коллегам, обучающимся с использованием нецензурных выражений, грубости.

5. Заключительные положения

5.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с нарушением этических норм и правил, установленных настоящим Кодексом, в Учреждении создается Комиссия по вопросам этики.

5.2. Состав Комиссии по вопросам этики утверждается директором Учреждения.

5.3. В отношении лиц, не соблюдающих нормы настоящего Кодекса, Комиссией по вопросам этики могут быть даны оценка и рекомендации по изменению поведения, а также наложение дисциплинарных взысканий.

5.4. Соблюдение тренерами-преподавателями положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, выборных и конкурсных процедур, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.