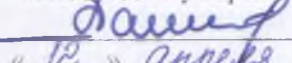


Рассмотрено и принято
на общем собрании работников
Учреждения
Протокол № 1
от « 12 » апреля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУСО «Спортивная школа
олимпийского резерва

«Надежда Губернии»

 М.А. Даниленко
« 12 » апреля 20 19 г.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САРАТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА
«НАДЕЖДА ГУБЕРНИИ»**

(ГБУСО «СШОР «НГ»)

Саратов
2019

Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУСО «Спортивная школа олимпийского резерва «Надежда Губернии» (далее – Кодекс), разработан в соответствии с Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Кодекс – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры и улучшения имиджа ГБУСО «Спортивная школа олимпийского резерва «Надежда Губернии» (далее – Учреждение), оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс представляет собой свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, общих принципов профессиональной служебной этики и правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам Учреждения с целью укрепления высокой репутации и поддержки авторитета и традиций спортивной организации.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности лиц, проходящих спортивную подготовку, тренеров, работников и сотрудников спортивной организации, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.4. Данный кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между тренерами, занимающимися, их родителями, а также другими работниками Учреждения;
- защищают человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности тренеров 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);

1.5. Спортивная организация обязана создать все условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в спортивное Учреждение (в дальнейшем – сотрудник) знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности;

1.6. Нормами Кодекса руководствуются все работники ГБУСО «Спортивная школа олимпийского резерва «Надежда Губернии» без исключения;

1.7. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников организационного и тренировочного процессов (детей, родителей, тренеров и других работников Учреждения). Содержание Кодекса доводят до сведения работников на общем собрании трудового коллектива, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие в обязательном порядке знакомятся с данным документом, который находится в открытом доступе;

1.8. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных тренеров, так и иных служб (Методического совета и Администрации) спортивного Учреждения.

2. Цель Кодекса

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудников спортивного учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками спортивной организации своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников спортивной 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.

2.3. 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.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников спортивного учреждения.

3.1. Источники и принципы норм этического поведения, норм педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений о правах 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 сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы спортивного учреждения;

- исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников организации;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику Учреждения;

- 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 Учреждения 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 общения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками тренировочного процесса, спортсменами, гражданами и должностными лицами;

- 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 образовательного учреждения;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

- соблюдать установленные в спортивной организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

- 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;

- внешний вид сотрудников спортивного Учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к спортивным учреждениям. Сотрудники учреждения должны соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Соблюдение законности.

4.1. Сотрудник спортивного Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

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

4.3. Сотрудник 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 и различных правил поведения 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.

4.5. В состав комиссии входят: заместитель директора, заместитель директора по спортивной подготовке, начальник отдела организационной работы и кадров, юрисконсульт 1 категории, председатель профсоюзного комитета.

5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников спортивного учреждения.

5.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. 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).

5.3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями занимающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников образовательной организации угощения, поздравления и дарение подарков.

5.4. Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижения занимающихся (детей).

5.5. На отношения сотрудников с лицами, проходящими спортивную подготовку и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) спортивной организации.

6. Обращение со служебной информацией.

6.1. Сотрудник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. 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.

6.3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.4. При отборе и передаче информации лицам, проходящим спортивную подготовку сотрудник Учреждения соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.5. Тренер 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. Сотрудники Учреждения не имеют права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения, осуществляющего спортивную подготовку.

7.1. 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.

7.2. 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;

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. Если тренер 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 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.

8. Служебное общение.

8.1. В общении сотрудникам 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.

8.2. В общении с участниками тренировочного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника спортивного 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. Сотрудники 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.

Общение тренеров с лицами, проходящими спортивную подготовку.

- тренеры сами выбирают подходящий стиль общения с занимающимися, основанный на взаимном уважении. В первую очередь, тренер должен быть требователен к себе. Требовательность тренера по отношению к занимающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики и основой его саморазвития. Тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

- тренер выбирает такие методы работы, которые поощряют у лиц, проходящих спортивную подготовку развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

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.

Тренер должен:

- являться беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам;

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

- не злоупотреблять своим служебным положением - не 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.

- терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников, не навязывать занимающимся и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

Общение между тренерами.

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

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.

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 каждая из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя Учреждения.

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.

Тренеры не прикрывают ошибки и 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.

Взаимоотношения с администрацией.

Организация, осуществляющая спортивную подготовку базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера как основного субъекта тренировочной деятельности.

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

Администрация спортивной организации 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, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

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

Тренеры имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы 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.

Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в тренерском сообществе мешают учреждению, осуществляющему спортивную подготовку выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного» методического (тренерского, педагогического) совета (далее - Совета), на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За руководителем организации остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Совету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Совета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

Тренеры и сотрудники организации 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.

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

9. Личность тренера.

9.1. Профессиональная этика тренера требует призвания, преданности своей профессии и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

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

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

Авторитет, честь, репутация.

В общении со спортсменами и во всех остальных случаях тренер, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

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

Тренер во всем показывает положительный пример. Избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

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

Тренер не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях.

10. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса.

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 несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – подготовка спортивного резерва, физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

Организация, осуществляющая спортивную подготовку, имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Тренер соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

Преданность спортивной организации, любовь к своему делу, спортивная подготовка детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

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