

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании трудового
коллектива МБУ ДО «СШ по
лыжным видам спорта «Метеор»
Протокол № 2 от 20 апреля 2023г.

Приложение №12

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБУ ДО
«СШ по лыжным видам спорта
«Метеор» от 20.04.2023г. № 72.2

Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ по лыжным видам спорта «Метеор»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ ДО «СШ по лыжным видам спорта «Метеор» (далее – Кодекс) основан на положениях:

- Конституции Российской Федерации,
- Федерального закона от 25 декабря 2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции,
- иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а также на общепризнанных нормах морали и нравственности.

1.2. Кодекс представляет собой свод принципов профессиональной этики и правил поведения работника, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками процесса спортивной подготовки в Учреждении;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников и авторитет их профессии;
- создают культуру организации, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции.

1.3. Нормами Кодекса руководствуются все работники МБУ ДО «СШ по лыжным видам спорта «Метеор» (далее- Учреждения) без исключения.

1.4. Целями Кодекса являются:

- установление единых норм поведения работников в Учреждении
- укрепление авторитета работников в Учреждении и обществе;
- обеспечение права работников Учреждения на справедливое и объективное расследование нарушения ими норм профессиональной этики.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников, так и иных органов (тренерского совета, общего собрания работников) Учреждения.

1.6. Текст Кодекс размещается на сайте Учреждения.

2. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные термины и понятия:

2.1. Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату.

2.2. Профессиональная этика - система моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации.

2.3. Гуманность – принцип, а также соответствующие свойства характера, основанные на деятельном признании и уважении личности человека, содействие его благу без ограничения возможностей для свободы. Гуманность предполагает бескорыстное отношение к окружающим, сочувствие и поддержку, не причинение физических страданий, не унижение человеческого достоинства.

2.4. Законность – политико-правовой режим или принцип реального действия права в государстве, при котором государственные органы, должностные лица и граждане строго соблюдают правовые нормы и, в первую очередь, законы.

2.5. Справедливость – беспристрастное и нравственное отношение к кому-либо.

2.6. Профессионализм – особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях.

2.7. Ответственность – отношение зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействие.

2.8. Солидарность – единство (группы или класса), которое порождает единство интересов, задач, стандартов и взаимопонимание, или же основывается на них.

2.9. Толерантность – терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям.

2.10. Аморальный проступок – поступок не принимающий во внимание морали, не считающийся с нравственными нормами, не имеющий правил нравственности, безнравственный.

2.11. Подарок – безвозмездная передача имущественных ценностей лицом, которому они принадлежат, в собственность другому лицу, за которую последнее лицо не обязано платить обычную цену.

2.12. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

3. Основные принципы и правила профессионального поведения работника

3.1. При выполнении трудовых обязанностей работнику следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. Принципами профессионального поведения работника являются: гуманность, законность, справедливость, профессионализм, ответственность, солидарность и толерантность.

3.3. В своей деятельности работник проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ и других государств, учитывает культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию.

3.4. Работник осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, постоянно стремится к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, занимает активную жизненную позицию.

3.5. Работник дорожит своей репутацией и добрым именем учреждения в котором он работает, своим поведением подает положительный пример всем окружающим.

3.6. Работник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии участников рабочего процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

3.7. Работник способствует реализации права на получение услуг независимо от их пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, социального статуса, религиозных убеждений, материального положения.

3.8. Работник уважает честь и достоинство посетителей и других участников рабочего процесса.

3.9. В своей профессиональной деятельности работник:

- учитывает особенности психофизического развития занимающихся и состояние их здоровья;

- соблюдает специальные условия, необходимые для получения услуг лицами с ограниченными возможностями здоровья.

3.10. Во взаимоотношениях с коллегами работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, при необходимости – оказывать им профессиональную помощь и поддержку.

3.11. Работник высказывает критику в адрес коллег аргументировано, конструктивно, без использования оскорбительных слов. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег.

3.12. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии посторонних.

3.13. Работник хранит в тайне информацию об занимающихся, доверенную ему участниками спортивного процесса, в т. ч. высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.14. Работник не вступает с занимающимся в финансовые отношения.

3.15. В случае выявления грубых нарушений профессиональной этики, для разрешения непреодолимых конфликтов директор Учреждения должен принять решение единолично или при необходимости создать комиссию для принятия решения (действия) по отношению к нарушителям.

4. Требования к внешнему виду работника

4.1. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать формированию уважительного отношения в обществе к работнику и организации, которую он представляет.

4.2. Приходя на работу, работник должен быть аккуратно одет. Одежда не должна быть яркой и вызывающей и противоречить общепринятым нормам приличия.

4.3. Не допускается ношение одежды, указывающей на принадлежность к той или иной национальности и религии.

5. Конфликт интересов

5.1. Работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы учреждения бережно, максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

5.2. Работник должен избегать ситуаций, при которых у него возникает конфликт интересов.

5.3. В случае возникновения конфликта интересов работник должен проинформировать об этом своего непосредственного руководителя.

5.4. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) занимающихся; не имеют права побуждать родителей организовывать для работников Учреждения подарки. Отношения работников и родителей не должны оказывать влияние на оценку личности и достижения детей.

5.5. На отношения сотрудников с занимающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая родителями (законными представителями) Учреждению.

5.6. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц.

6. Обращение со служебной информацией

6.1. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих 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.

6.3. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

7. Служебное общение

7.1. В общении работникам Учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями о том, 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.

7.2. В общении с участниками процесса спортивной подготовки, гражданами и коллегами со стороны работника Учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных обвинений;

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

7.3. Работники Учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

7.4. 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 основой саморазвития тренера. Тренер не должен терять чувства меры и самообладания.

7.5. Тренер выбирает такие методы работы, которые поощряют в занимающихся 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 обучения.

8. Ответственность за нарушение положений Кодекса

8.1. Соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки его профессиональной деятельности.

8.2. Факты нарушения работником правил и принципов этики и норм профессионального поведения, предусмотренных Кодексом, рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных Уставом Учреждения.

8.3. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

8.4. При наличии в действиях (бездействии) признаков аморального проступка работник может быть подвергнут мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.