

Принято на Общем собрании
Трудового коллектива
Протокол от 06.04.2023 № 1



УТВЕРЖДАЮ
директор
ГБОУ ДО Республики Марий Эл
«РСШ»
Д.Г.Овечкин
«06» апреля 2023г.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Республики Марий Эл
«Республиканская спортивная школа»
(ГБОУ ДО Республики Марий Эл «РСШ»)

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Марий Эл «Республиканская спортивная школа» (далее – Учреждение) (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Кодекс устанавливает систему моральных требований к поведению работников Учреждения, основанные на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.4. Настоящий Кодекс призван способствовать безупречному исполнению работниками возложенных на них служебных обязанностей, содействовать повышению правовой и нравственной культуры работников, обеспечению единых норм поведения работников.

1.5. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.6. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник **обязан:**

2.1.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.1.4. выполнять установленные нормы труда;

2.1.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.1.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.1.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, **призваны:**

2.2.1. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

2.2.2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Республики Марий Эл, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2.2.3. обеспечивать эффективную работу Учреждения;

2.2.4. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения,;

2.2.5. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

2.2.7. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

2.2.8. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

2.2.9. проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами по работе, гражданами и должностными лицами;

2.2.10. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации, авторитету работника и репутации Учреждения в целом;

2.2.11. не создавать условия для получения личной выгоды, пользуясь своим служебным положением;

2.2.12. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

2.2.13. соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

2.2.14. 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;

2.2.15. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Учреждения;

2.2.16. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

2.2.17. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

2.3.1. уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.3.2. не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

2.3.3. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

2.5.1. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

2.5.2. не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

2.5.3. по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.5.4. Руководитель Учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений 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.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

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

3.2.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

3.2.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.2.4. принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.1. Личность тренера-преподавателя.

4.1.1. Профессиональная этика тренера-преподавателя, как педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

4.1.2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремиться к совершенствованию.

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

4.2.. Ответственность тренера-преподавателя.

4.2.1. Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему Учреждением функции и доверенные ресурсы.

4.3. Авторитет, честь, репутация тренера-преподавателя.

4.3.1. Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

4.3.2. Тренер-преподаватель передает молодому поколению общечеловеческие и культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного и физического развития.

4.3.3. В общении с обучающимися и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен.

4.3.4. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости и такте, умении найти подход к обучающимся.

4.3.5. Тренер-преподаватель воспитывает на своем личном примере.

4.3.6. Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

4.3.7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

4.4. Общение 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 должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к обучающемуся позитивна. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

4.4.3. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным ко всем обучающимся.

4.4.4. При оценке достижений обучающихся тренер-преподаватель стремиться к объективности и справедливости.

4.4.5. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать обучающихся, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

4.4.6. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от обучающихся вознаграждения за свою работу.

4.4.7. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам обучающихся.

4.5. *Общение между тренерами-преподавателями.*

4.5.1. Взаимоотношения между тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

4.5.2. Тренер-преподаватель – педагог и как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

4.5.3. Тренеры-преподаватели избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

4.5.4. В образовательном учреждении не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Тренеры-преподаватели и другие работники Учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, в том числе в социальных сетях Интернет.

4.5.5. Вполне допустима и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров-преподавателей об Учреждении за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, мастер-классах, которые тренер-преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами учреждения.

4.5.6. 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, на тренерском совете.

4.5.7. Тренеры- преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

4.6. *Взаимоотношения с Администрацией.*

4.6.1. Администрация Учреждения делает всё возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.

4.6.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимоуважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Учреждения.

4.6.3. 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 своего мнения и защите своих убеждений.

4.6.4. 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.

4.6.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренеров-преподавателей, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

4.6.6. 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.

4.6.7. Тренеры-преподаватели Учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с Администрацией пытаются его решить с соблюдением этических норм.

4.7. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся.

4.7.1. Консультация родителей по проблемам физического воспитания детей - важнейшая часть деятельности тренера-преподавателя.

4.7.2. Тренер-преподаватель должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся.

4.7.3. Отношения тренера-преподавателя с родителями не должны оказывать влияние на оценку личности и достижений обучающихся.

4.8. Академическая свобода и свобода слова.

4.8.1. Тренер-преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.

4.8.2. Тренер-преподаватель имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать своё мнение о внутренней, региональной или государственной политике в сфере дополнительного образования, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

4.8.3. Тренер-преподаватель не имеет право обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

4.9. Использование ресурсов.

Все работники Учреждения должны бережно и обосновано расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют право использовать имущество Учреждения (помещение, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, спортивное оборудование и материалы) а также свое рабочее время для личных нужд.

4.10. Личные интересы и самоотвод.

4.10.1 Тренер-преподаватель и директор Учреждения объективны и бескорыстны. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

4.10.2. 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.

4.11. Благотворительность и меценатство.

4.11.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических и юридических лиц.

4.11.2. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера-преподавателя как педагога не сочетаются ни получение взятки, ни её дача.

4.11.3. Директор Учреждения или тренер-преподаватель может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную для учреждения. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

4.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

4.12.1. Директор Учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо привилегии.

4.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой-то ни было форме за прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т.п.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий Кодекс вводится в действие приказом директора Учреждения, действует бессрочно, до замены новым. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс утверждаются приказом директора.