# Рассмотрено и принято Утверждено приказом

на общем собрании работников Директора МБУ ДО Кемской СШ

# Протокол № 3 «22» августа 2023 г. № 45

от «22» августа 2023 г.

КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования спортивной школы

Кемского муниципального района

(МБУ ДО Кемская СШ)

г. Кемь

# ГЛАВА 1.

1. **Общие положения**
	1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, статьей 47 (ч. 4), статьей 48 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, ФЗ «О противодействии коррупции». Настоящий акт принимается в соответствии с настоящим кодексом ТК РФ, и иными нормативными актами (Уставом СШ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями (ст.8 ТК РФ)), а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.
	2. Кодекс МБУ ДО Кемской СШ (далее – Учреждение) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры и улучшения имиджа Учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Учреждения, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
	3. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Учреждения, поддерживая авторитет.
	4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности занимающихся, тренеров и сотрудников Учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.
	5. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
* регулируют отношения между тренерами, занимающимися и их родителями, а также другими работниками Учреждения;
* защищают их человеческую ценность и достоинство;
* поддерживают качество профессиональной деятельности тренеров, и честь их профессии;
* создают культуру Учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

# Предмет регулирования

* 1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) работника, которых он придерживается в Учреждение в течение всего тренировочного процесса, а также во время проведения мероприятий.
	2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работник сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

# Цель Кодекса

* 1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.
	2. Кодекс способствует тому, чтобы работник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

# Сфера регулирования

* 1. Кодекс распространяется на всех работников.
	2. Руководитель, Педагогический совет, Администрация, и другие сотрудники Учреждения, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.
	3. Кодекс распространяется на всех работников.
	4. Руководитель, Педагогический совет, Администрация, и другие сотрудники Учреждения, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

# Источники и принципы спортивной этики

* 1. Нормы спортивной этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.
	2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

# Механизмы внедрения

**Оптимальными формами внедрения являются:**

* 1. Информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
	2. Стимулирование сотрудников; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда Учреждения.

# ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. **Личность тренера-преподавателя**
	1. Профессиональная этика тренера-преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
	2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны - самонаблюдение, самоопределение, самообразование и самовоспитание.
	3. Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

# Ответственность

* 1. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.
	2. Тренер-преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, доверенных ему родителями и администрацией школы.
	3. Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

# Авторитет, честь, репутация

* 1. Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает профессиональную честь.

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

3.3.В общении со спортсменами своей группы и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

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

3.5.В общении со спортсменами своей группы и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

 3.6.Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте.

3.7.Тренер-преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что не может соблюдать сам.

3.8.Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, мешать исполнению профессиональных обязанностей.

 3.9.Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

# ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ

1. **Общение тренера-преподавателя со спортсменами**
	1. Стиль общения тренера-преподавателя и спортсмена строится на взаимном уважении.
	2. В первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к спортсмену позитивна, является стержнем профессиональной этики основой его саморазвития.
	3. Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его занимающихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.
	4. При оценке поведения и достижений своих занимающихся тренер-преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию к спорту.
	5. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим занимающимся. Приняв необоснованно принижающие ребенка оценочные решения, тренер должен постараться немедленно исправить свою ошибку. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания
	6. При оценке достижений спортсменов тренер-преподаватель стремится к объективности и справедливости.
	7. Тренер-преподаватель постоянно заботится о культуре своей речи и общения.
	8. Тренер-преподаватель соблюдает дискретность. Тренеру-преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему информацию, за исключением случаев которые предусмотрены законодательством.
	9. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением.
	10. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от спортсменов вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.
	11. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать спортсменам свои взгляды.

# Общение между работниками Учреждения

* 1. Взаимоотношения между Работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не выдвигает претензий к своим коллегам в присутствии занимающихся или других лиц.
	2. Тренера-преподавателя 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 одна из сторон имеет право направить Педагогическому совету просьбу разобрать данную ситуацию.
	3. Тренер-преподаватель не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников Учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.
	4. Преследование тренера за критику запрещено.
	5. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.
	6. Важнейшие проблемы и решения в тренерской работы обсуждаются и принимаются в открытых тренерских дискуссиях.
	7. Тренера-преподавателя не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Администрации, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

# Взаимоотношения с администрацией

* 1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.
	2. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта спортивной деятельности.
	3. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.
	4. 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 квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению своего мнения и защите своих убеждений.
	5. 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.

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

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

3.8.Тренер-преподаватель имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Учреждения. 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.

3.9.За руководителем Учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Педагогический совет рекомендовать руководителю какое-либо решение, которое было принято коллегиально членами Комиссии.

3.10.Тренера-преподавателя 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 разрешению трудовых конфликтов и споров.

# Отношения с родителями и законными представителями .

* 1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности тренера-преподавателя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в Учреждение.
	2. Тренер-преподавателя не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего тренеру упомянутое мнение.
	3. Тренер-преподаватель должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) спортсменов.
	4. Отношения тренеров-преподавателей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.
	5. На отношения тренеров-преподавателей с занимающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) Учреждению.

# Взаимоотношения с обществом

* 1. Тренер-преподаватель старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.2.Тренер-преподаватель хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

# Академическая свобода и свобода слова

* 1. Тренер-преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.
	2. При отборе и передаче информации спортсменам тренер соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.
	3. Тренер-преподаватель может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения отвечают требованиям и нормам воспитания.
	4. Тренер-преподаватель имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в области спорта, а также о действиях спортсменов в ходе тренировочного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно не точными, злонамеренными и оскорбительными.
	5. Работники не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

# Использование информационных ресурсов

* 1. Тренера-преподаватели и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы.

# Личные интересы и самоотвод

* 1. Руководитель Учреждения объективен и бескорыстен в отношении подчиненных. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.
	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.
	3. Тренер-преподаватель 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 счеты, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

# Благотворительность и меценатство

* 1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

 9.2.Работники учреждения являются честными людьми и строго соблюдают

 законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника не сочетаются

 получение взятки, дача взятки.

 9.3.Работники учреждения являются честными людьми и строго соблюдают

 законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника не сочетаются

 получение взятки, дача взятки .

 9.4.Руководитель Учреждения или тренер может принять от родителей занимающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную Учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

# Прием на работу и перевод на более высокую должность

 10.1.Руководитель Учреждения должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

# ГЛАВА 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных практических работников, так и Педагогического совета; изменения и дополнения утверждаются Общим собранием.
2. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-тренировочного процесса (детей, родителей, тренеров и других работников Учреждения).
3. Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров на общем собрании работников Учреждения, публикуется на сайте Учреждения и вывешивается на специальном стенде для ознакомления родителей и спортсменов. Вновь прибывшие обязательно должны быть ознакомлены с данным документом.