

Рассмотрено и принято  
на общем собрании работников  
Протокол № 2  
от «15» января 2026 г.

Утверждено приказом  
Директора МБУДО Кемской СШ  
«15» января 2026 г. № 5

## **КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа»  
Кемского муниципального округа  
(МБУДО Кемская СШ)

г. Кемь

# ГЛАВА 1.

## 1. Общие положения

1.1 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.

1.2. Кодекс МБУДО 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.

1.3. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Учреждения, поддерживая авторитет.

1.4. 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.

1.5. 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.

## 2. Предмет регулирования

2.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) работника, которых он придерживается в Учреждение в течение всего тренировочного процесса, а также во время проведения мероприятий.

2.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых работник сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

## 3. Цель Кодекса

3.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

3.2. Кодекс способствует тому, чтобы работник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

## 4. Сфера регулирования

4.1. Кодекс распространяется на всех работников.

4.2. Руководитель, Педагогический совет, Администрация, и другие сотрудники Учреждения, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

4.3. Кодекс распространяется на всех работников.

4.4. Руководитель, Педагогический совет, Администрация, и другие сотрудники Учреждения, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

## **5. Источники и принципы спортивной этики**

5.1 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.

5.2 Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

## **6. Механизмы внедрения**

### **Оптимальными формами внедрения являются:**

6.1. Информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;

6.2. Стимулирование сотрудников; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда Учреждения.

## **ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ**

### **1. Личность тренера-преподавателя**

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

1.2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны - самонаблюдение, самоопределение, самообразование и самовоспитание.

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

### **2. Ответственность**

2.1. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.

2.2. Тренер-преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, доверенных ему родителями и администрацией школы.

2.3. Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции доверенные ресурсы.

### **3. Авторитет, честь, репутация**

3.1. 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**

- 1.1. Стил ь общения тренера-преподавателя и спортсмена строится на взаимном уважении.
- 1.2. 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.
- 1.3. 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.
- 1.4. 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.
- 1.5. 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 чувствамеры и самообладания
- 1.6. При оценке достижений спортсменов тренер-преподаватель стремится к объективности и справедливости.
- 1.7. Тренер-преподаватель постоянно заботится о культуре своей речи и общения.
- 1.8. Тренер-преподаватель соблюдает дискретность. Тренеру-преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему информацию, за исключением случаев которые предусмотрены законодательством.
- 1.9. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением.
- 1.10. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от спортсменов вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.
- 1.11.Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать спортсменам свои взгляды.

## **2. Общение между работниками Учреждения**

2.1. 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.

2.2. 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 разобраться данную ситуацию.

2.3. Тренер-преподаватель не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников Учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.

2.4. Преследование тренера за критику запрещено.

2.5. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.

2.9. Важнейшие проблемы и решения в тренерской работы обсуждаются и принимаются в открытых тренерских дискуссиях.

2.10. 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.

## **3. Взаимоотношения с администрацией**

3.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

3.2. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта спортивной деятельности.

3.3. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

3.4. 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.

3.5. 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.

#### **4. Отношения с родителями и законными представителями.**

4.1.Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности тренера-преподавателя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в Учреждение.

4.2. 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.

4.3. Тренер-преподаватель должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) спортсменов.

4.4. Отношения тренеров-преподавателей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

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

#### **5. Взаимоотношения с обществом**

5.1. Тренер-преподаватель старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни избегает распри, 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.

## **6. Академическая свобода и свобода слова**

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

6.2. При отборе и передаче информации спортсменам тренер соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. Работники не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **7. Использование информационных ресурсов**

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

## **8. Личные интересы и самоотвод**

8.1. Руководитель Учреждения объективен и бескорыстен в отношении подчиненных. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

8.2. 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.

8.3. 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 счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

## **9. Благотворительность и меценатство**

9.1. 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 несочетаются получение взятки, дача взятки.

9.3. Работники учреждения являются честными людьми и строго соблюдают законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника несочетаются 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.

## **10. 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.