



**Кодекс этики и служебного поведения работников
Кировского областного государственного автономного учреждения
«Спортивная школа «Дымка» (КОГАУ «СШ «Дымка»).**

I.Общие положения.

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Кировского областного государственного автономного учреждения «Спортивная школа «Дымка» (далее – Учреждение) основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также устанавливающих в отношении работников Учреждения ограничения, запреты и обязанности иных федеральных законов, нормативно-правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, других нормативно-правовых актов субъекта Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, а также Устава Учреждения.

1.2. Кодекс этики и служебного поведения работников – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется высокая репутация Учреждения, поддерживается его авторитет.

1.3. Положения Кодекса распространяются на все структурные подразделения Учреждения.

1.4. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей деятельности.

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

1.6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей

профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Учреждения, обеспечение единых норм поведения работников.

1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительного отношения к деятельности Учреждения в общественном сознании, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.8. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.9. Знание и соблюдение работником Учреждения Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.10. Настоящий Кодекс является открытым документом, открытым для ознакомления всех работников Учреждения, а также для посетителей Учреждения. Настоящий Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения.

2.1. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

2.1.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

2.1.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации и внутренних регулятивных документов Учреждения.

2.1.3. осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения;

2.1.4. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, организациям, быть независимыми от влияния отдельных должностных лиц и административного давления;

2.1.5. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

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

- 2.1.7. соблюдать при исполнении должностных обязанностей установленные федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Учреждения ограничения и запреты;
- 2.1.8. соблюдать нейтральность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- 2.1.9. соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- 2.1.10. проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- 2.1.11. не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Учреждении;
- 2.1.12. уведомлять должностное лицо Учреждения по профилактике коррупционных и иных правонарушений, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- 2.1.13. незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо Учреждения по профилактике коррупционных и иных правонарушений о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Учреждении, обстоятельствах и действиях (бездействиях) работников Учреждения и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Учреждении конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Учреждению;
- 2.1.14. доводить до сведения непосредственного или вышестоящего руководителя информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику Учреждения совершить незаконный, неправомерный или противоречащий требованиям к служебному поведению поступок или каким-либо иным образом нарушить законодательство Российской Федерации и настоящий Кодекс. О любых ставших известных фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушений со стороны других работников Учреждения.
- 2.1.15. не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям

конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.1.16. не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и/или необоснованного решения;

2.1.17. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Учреждения и/или Учреждению;

2.1.18. не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.1.19. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Учреждения, если это не входит в обязанности работника;

2.1.20. соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;

2.1.21. не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления. Организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

2.1.22. 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;

2.1.23. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Учреждения;

2.1.24. не использовать имущество Учреждения в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам;

2.1.25. соблюдать принципы и требования, установленные Федеральными законами от 18.07.2011г. №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и изданные в соответствии с ним внутренние регулятивные документы Учреждения, не создавать своими действиями необоснованные преимущества для каких-либо участников закупок.

2.2. работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.3. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения:

2.3.1. принимает меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

2.3.2. содействует установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

2.3.3. при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

2.3.4. не допускает по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бес tactности;

2.3.5. проявляет заботу о подчиненных, вникает в их проблемы и нужды, содействует принятию законных и обоснованных решений, способствует профессиональному и должностному росту работников;

2.3.6. оказывает поддержку и помочь молодым специалистам (с опытом работы до трех лет) в приобретении профессиональных навыков;

2.4. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

III. Этика поведения работников Учреждения.

3.1. Работники Учреждения в своей деятельности исходят 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. Работники Учреждения:

3.2.1. обязаны соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть вежливыми, доброжелательными, корректными,

принципиальными, внимательными, проявлять терпимость и непредвзятость в общении с гражданами и коллегами, работниками других организаций;

3.2.2. призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, отношений партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.2.3. должны проявлять уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп и конфессий;

3.2.4. обязаны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

3.2.5. должны избегать личных и финансовых связей, способных нанести ущерб их чести и достоинству, репутации Учреждения;

3.2.6. не допускать принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя или коллег должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься тем работником Учреждения, к которому она обращена.

3.3. При исполнении трудовых обязанностей работники Учреждения воздерживаются:

3.3.1. от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, исходя из политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;

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

3.3.3. от угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, от ненормативной лексики, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

3.5. Не допускать обсуждение работниками недостатков и личной жизни своих коллег.

3.6. Поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

3.7. Работнику предписывается: постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих действий и решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством независимо от их служебного или социального положения.

3.8. В процессе телефонного общения должны быть соблюдены следующие правила:

- на входящие звонки следует отвечать быстро, при ответе называть свое имя;
- при звонке в другие организации работнику необходимо представиться, назвать свою должность, озвучить название Учреждения, спросить удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент;
- заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший;
- если вопрос не срочный, то следует отдавать предпочтение связи по электронной почте. Если же вопрос является срочным, однако при этом необходимо донести до собеседника большой объем информации, то телефонный звонок должен быть предварен электронным сообщением, содержащим эту информацию в необходимом объеме;
- обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированные перерывы.

3.9. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Учреждения в целом.

3.10. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими трудовых обязанностей, в зависимости от условий их исполнения, должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Работники Учреждения соблюдают разумную достаточность в использовании косметики, ювелирных изделий и иных украшений.

IV. Общие принципы поведения тренера по предотвращению конфликта интересов.

4.1. Личность тренера:

- 4.1.1. Профессиональная этика тренера требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
- 4.1.2. Тренер требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- 4.1.3. Для тренеров необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

4.2. Ответственность тренера:

- 4.2.1. Тренер несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – спортивной подготовки спортсменов высокого класса для спортивных сборных команд Кировской области и Российской Федерации, развитие физических возможностей детей и подростков, приобретение ими умений и знаний в области физической культуры и спорта.
- 4.2.2. Тренер несет ответственность за жизнь и здоровье спортсменов во время тренировочных мероприятий.
- 4.2.3. Тренер несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

4.3. Авторитет, честь и репутация тренера:

- 4.3.1. Своим поведением тренер поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера.
- 4.3.2. Тренер передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.
- 4.3.3. В общении со своими спортсменами и во всех остальных случаях тренер уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.
- 4.3.4. Авторитет тренера основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих спортсменах.
- 4.3.5. Тренер воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того. Что сам соблюдать не в силах.
- 4.3.6. Тренер имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный тренером образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.
- 4.3.7. Тренер дорожит своей репутацией.

4.4. Общение тренера со спортсменами.

- 4.4.1. Тренер сам выбирает подходящий стиль общения со спортсменами, основанный на взаимном уважении.
- 4.4.2. Тренер должен быть требователен к себе. Требовательность тренера по отношению к спортсменам позитивна. Тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
- 4.4.3. Тренер выбирает такие методы работы, которые поощряют в спортсменах развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.
- 4.4.4. Тренер является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим спортсменам. Приняв необоснованно призывающие спортсмена оценочные решения, тренер должен постараться немедленно исправить свою ошибку.
- 4.4.5. При оценке достижений спортсменов в баллах тренер стремится к объективности и справедливости. Недопустимо постоянное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и контрольно-переводных нормативов.
- 4.4.6. Тренеру запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему спортсменом информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 4.4.7. Тренер не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать спортсменов, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.
- 4.4.8. Тренер не имеет права требовать от спортсмена вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.
- 4.4.9. Тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих спортсменов.

4.5. Общение между тренерами.

- 4.5.1. Взаимоотношения между тренерами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.
- 4.5.2. Тренер как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здравиться) со своими коллегами, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
- 4.5.3. Тренеры избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.
- 4.5.4. В учреждении не должно быть места интригам, сплетням, слухам, домыслам. Тренеры Учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать жизнь Учреждения за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

4.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров Учреждения за пределами Учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который тренер вправе проводить, участвовать за пределами Учреждения.

4.5.6. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации обязана быть конструктивной, обоснованной. Важнейшие проблемы и решения в тренерской жизни обсуждаются и принимаются в открытых тренерских дискуссиях, на тренерских советах.

4.5.7. Тренеры не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

4.6. Взаимоотношения с администрацией Учреждения.

4.6.1. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера как основного субъекта спортивной подготовки.

4.6.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражаяющаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор.

4.6.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, 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 тренерами своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

4.6.6. Важные для коллектива решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

4.6.7. Тренеры уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

4.7. Отношения с родителями (законными представителями, опекунами).

4.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности тренера. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

4.7.2. Тренер не разглашает высказанное спортсменами мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях.

Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего тренеру упомянутое мнение.

4.7.3. Тренеры должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями спортсменов.

4.7.4. Отношения тренеров с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений спортсменов.

4.7.5. На отношения тренеров со спортсменами и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами Учреждению.

4.8. Академическая свобода и свобода слова.

4.8.1. Тренер имеет право пользоваться различными источниками информации.

4.8.2. При отборе и передаче информации спортсменам тренер соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности.

4.8.3. Тренер имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о государственной, региональной политике, политике учреждения в сфере просвещения, а также о действиях участников тренировочного процесса, но данные высказывания не могут быть неточными, злонамеренными и оскорбительными.

4.8.4. Тренер не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

4.9. Использование ресурсов.

4.9.1. Работники Учреждения должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Учреждения, а также свое рабочее время для личных нужд.

4.10. Личные интересы и самоотвод.

4.10.1. Работники Учреждения объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников, друзей.

4.10.2. Если работник Учреждения 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. Меценатство и благотворительность.

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

4.11.2. Тренер является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. Получение и дача взятки не сочетаются с профессиональной этикой тренера.

4.11.3. Директор Учреждения или тренер может принять от родителей спортсменов любую бескорыстную помощь, предназначенную Учреждению.

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. При приеме на работу или переводе сотрудника на более высокую должность, директор Учреждения обязан сохранять беспристрастность. Директор Учреждения не может назначить на какую-либо должность в своем Учреждении члена своей семьи или родственника, а также предоставлять им какие-либо привилегии.

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

V. Заключительные положения.

4.1. Если у работника Учреждения возникают затруднения в отношении понимания либо применения положений Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, а также к должностному лицу Учреждения по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

4.2. Руководители всех уровней не имеют права скрывать от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными – работниками Учреждения трудовых обязанностей.

4.3. Руководители всех уровней Учреждения не должны допускать преследование работников Учреждения за уведомление или информирование соответствующего руководителя, предусмотренное настоящим Кодексом. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Учреждения, независимо от его должности.

4.4. На работника Учреждения не может быть наложено дисциплинарное взыскание за предоставление информации о нарушении Кодекса, за критику руководителя или коллег по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

VI. Ответственность работников Учреждения за нарушение Кодекса.

5.1. Несоблюдение Кодекса может привести к дисциплинарным санкциям – вплоть до увольнения – в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

5.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер юридической ответственности.