

Приложение № 3 к Приказу № 10/2
от «31» января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУ ДО СО

«СШОР по водным видам спорта»

Голохвастов А.А.

«31» января 2023 г.



**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ВОДНЫМ ВИДАМ
СПОРТА»**

(ГБУ ДО СО «СШОР по ВОДНЫМ ВИДАМ СПОРТА»)

В соответствии с положением о Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Саратовской области «Спортивная школа олимпийского резерва по водным видам спорта», утвержденным приказом Министерства спорта Российской Федерации от 12.01.2023 № 10/2, настоящим устанавливаются этические нормы поведения работников ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта».

1. Нормы этического поведения

1.1. Работники ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта» должны вести себя в соответствии с нормами этического поведения, установленными в соответствии с положением о ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта».

1.2. Работники ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта» должны вести себя в соответствии с нормами этического поведения, установленными в соответствии с положением о ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта».

2. Нормы этического поведения

2.1. Работники ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта» должны вести себя в соответствии с нормами этического поведения, установленными в соответствии с положением о ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта».

2.2. Работники ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта» должны вести себя в соответствии с нормами этического поведения, установленными в соответствии с положением о ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта».

г. Саратов

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. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Настоящий акт принимается в соответствии с настоящим кодексом ТК РФ, Законом Саратовской области от 29 декабря 2006 г. № 155 —ЗСО «О противодействии коррупции в Саратовской области», иными нормативными актами (Уставом ГБУ ДО СО «СШОР водным видам спорта», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и соглашениями (ст.8 ТК РФ), а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах Российского общества и государства.

1.2 Кодекс ГБУ ДО СО «СШОР по водным видам спорта» (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 способствует дисциплине и взаимному уважению, а также в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

4. Сфера регулирования

4.1. Кодекс распространяется на всех работников.

4.2. Руководитель, Совет, Администрация, Комиссия по этике и служебного работников, 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, тенденций, 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

6.1. Оптимальными формами внедрения являются:

- Информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
- 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 призыва, 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 и 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 своими занимающимися и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

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

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

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

3.7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ

1. Общение тренера-преподавателя с занимающимися

1.1. Стиль общения тренера-преподавателя с занимающимися строится на взаимном уважении.

1.2. В первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к занимающемуся 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-преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания

1.6. При оценке достижений занимающихся 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, предусмотренных законодательством.

1.9. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением.

1.10. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от своего занимающегося 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 занимающим 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-преподаватели избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же тренеры-преподаватели не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по разрешению трудовых споров и конфликтов просьбу разобрать 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-преподавателя 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.
- 2.6. Важнейшие проблемы и решения в преподавательской (тренерской) работы обсуждаются и принимаются в открытых тренерских дискуссиях.
- 2.7. Тренеры-преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, 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, выражаяющаяся 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-преподавателей 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-преподавателей.
- 3.8. Тренера-преподаватели имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Учреждения. Администрация не имеет права скрывать илитенденциозно извращать информацию,ющую повлиять на карьеру тренера-преподавателя и на качество его труда. Важные для тренерско-преподавательского 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 Комиссия по разрешению трудовых конфликтов и споров может рекомендовать руководителю какое-либо решение, которое было принято коллегиально членами Комиссии.
- 3.10. Тренера-преподаватели 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 обучающихся

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

4.2 Тренер-преподаватель 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, доверившего тренеру упомянутое мнение.

4.3 Тренера-преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) занимающихся.

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 занимающегося тренер-преподаватель 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 сфере просвещения, а также о действиях занимающихся образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6.5. Тренер-преподаватель 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 тренеру-преподавателю. 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 счеты, 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. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

9.3. Руководитель Учреждения или тренер-преподаватель 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 иных служб Учреждения; изменения и дополнения утверждаются Советом Учреждения.

2. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников тренировочного процесса (детей, родителей, тренеров-преподавателей и других работников Учреждения).

3. Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров-преподавателей на общем собрании работников Учреждения, публикуется на сайте Учреждения и вывешивается на специальном стенде для ознакомления родителей и обучающихся. Вновь прибывшие обязательно должны быть ознакомлены с данным документом.