

**Управление физической культуры и спорта администрации Города Томска  
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа № 3 Города Томска»**

Карла Маркса ул., д. 50, Томск, 634009, тел.: (3822) 40-74-02, 40-62-97, 40-19-63  
E-mail: sdushor3tomsk@mail.ru

Принято Общим собранием  
работников

Протокол № 2

от « 17 » октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО СШ № 3

А.А. Козин

«17» октября 2023 г.

**КОДЕКС  
этики и служебного поведения работников  
муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа № 3 Города Томска»**

**Томск**

## **I. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее - Кодекс) муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 3 Города Томска» (далее — учреждение) разработан с целью создания профессиональной культуры в учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т. е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам учреждения. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию учреждения, поддерживая ее авторитет и традиции.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, спортсменов, педагогических работников и иных работников учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

1.4. Гражданин, поступающий на работу в учреждение (в дальнейшем работник), знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных работников, администрации, коллегиальных органов учреждения.

1.6. Нормами Кодекса руководствуются все работники учреждения.

1.7. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые: регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками учреждения и общественности; защищают их человеческую ценность и достоинство; поддерживают качество профессиональной деятельности работников учреждения и честь их профессии; создают культуру учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости; оказывают противодействие коррупции, предупреждая, выявляя и устраняя причины коррупции.

1.8. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника учреждения.

1.9. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками учреждения своих должностных обязанностей.

1.10. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере деятельности учреждения, выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

1.11. Знание и соблюдение работниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

## **II. Основные принципы и правила служебного поведения работников**

2.1. Источники, принципы и нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

2.3. Основные принципы служебного поведения работников представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

2.4. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности работников учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику учреждения;

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

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших конфликта интересов;

м) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке;

н) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

2.5. Работник учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты учреждения.

2.6. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.7. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

2.8. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.9. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

2.10. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся и спортсменов.

2.11. Отношения работников и родителей (законных представителей) учащихся, спортсменов не должны оказывать влияния на оценку личности и достижения детей.

2.12. Работник обязан уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации и другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

2.13. Работник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

2.16. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

2.17. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.18. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных

работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

### **III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников**

3.1. В общении работникам учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

3.2. В общении с участниками тренировочного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника учреждения недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3.3. Работники учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с детьми, родителями (законными представителями), общественностью и коллегами.

3.4. Тренеры-преподаватели сами выбирают подходящий стиль общения с учащимися, спортсменами, основанный на взаимном уважении.

3.5. В первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к обучающимся, спортсменам позитивна, является стержнем профессиональной этики и основой его саморазвития.

3.6. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.7. Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют у обучающихся, спортсменов развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим. При оценке поведения и достижений обучающихся, спортсменов тренер-преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

3.8. Тренер-преподаватель должен:

а) являться беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем учащимся и спортсменам;

б) постоянно заботится и работать над своей культурой речи, литературностью, культурой общения;

в) не злоупотреблять своим служебным положением;

г) не требовать от родителей учащихся, спортсменов (или лиц их заменяющих) каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу;

д) терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам учащихся, спортсменов, не навязывать им и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды.

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

3.11. Тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся, спортсменов или других лиц.

3.12. Тренер-преподаватель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллегам. Пренебрежительное отношение недопустимо.

3.13. Тренеры-преподаватели избегают конфликтных ситуаций. 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 каждая из сторон имеет право направить в Комиссию по соблюдению требований служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия) просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя учреждения.

3.14. 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.

3.15. Важнейшие проблемы и решения обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.

3.16. Тренеры-преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3.17. Деятельность учреждения базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

3.18. Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта тренировочной деятельности.

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

3.20. 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 педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.21. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий.

3.22. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

3.23. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работников, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.24. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

3.25. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения в пределах своей компетенции.

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

3.27. Длющиеся конфликтные ситуации, не находящие разрешения рассматриваются Комиссией. За руководителем организации остается окончательное право

в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия может давать рекомендации (аргументировано, на основании полученных доказательств) руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от рекомендаций Комиссии, имеет право наложить вето.

3.28. Работники учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если конфликт не находит разрешения, то он разбирается Комиссией.

3.29. В случае выявления противоправной деятельности работников, в том числе ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию для принятия кардинального решения (действия) по отношению к нарушителям.

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

3.31. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

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

3.33. В общении со своими учащимися и спортсменами и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3.34. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся, спортсменах.

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

3.36. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

#### **IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

4.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Соблюдение работником норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

4.3. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы, за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

4.4. С профессиональной этикой работника учреждения не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

4.5. Каждый работник учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.