Приложение № 2

к приказу ДЮСШ № 11

от 16.05.2016 г. № 60

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮ:  Директор ДЮСШ № 11  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Попенко      **Кодекс Этики и служебного (антикоррупционного)**  **поведения работников**  **Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Мурманска**  **детско-юношеской спортивной школы № 11 по фитнес-аэробике и пауэрлифтингу**    **2016**  **Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса**.  1.      Данный кодекс – документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в ДЮСШ № 11, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашего ДЮСШ № 11, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.  2.      Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам образовательного учреждения.  Кодекс – это свод основных морально – этических норм и правил социального поведения, следуя которым работники укрепляют высокую репутацию ДЮСШ № 11, поддерживая его авторитет и традиции.  3.      Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников, воспитателей и сотрудников ДЮСШ № 11, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ДЮСШ № 11.  4.      ДЮСШ № 11 обязана создать, необходимы условия для полной реализации положений Кодекса.  Гражданин, поступающий на работу в государственное бюджетное дошкольное учреждение (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.  5.      Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных тренеров-преподавателей, так и иных служб (Тренерского совета и Администрации) образовательного учреждения;  6.      Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно – воспитательного процесса (детей, родителей, тренеров-преподавателей). Содержание Кодекса доводятся до сведения тренеров-преподавателей на Тренерском совете, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие знакомятся с данным документом, который находится на сайте учреждения  7.      Нормами Кодекса руководствуются все работники ДЮСШ № 11 без исключения.  8.      Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:  -регулируют отношения между всеми участниками педагогического процесса, а также работниками ДЮСШ № 11 и общественности;  - защищают их человеческую ценность и достоинство;  - поддерживают качество профессиональной деятельности работников ДЮСШ № 11 и честь их профессии;  - создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;  - оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)  **Статья 2. Цель Кодекса.**  1.      Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника образовательного учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудников образовательного учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.  2.      Кодекс:  а) служит основной для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к тренер-преподавательической и воспитательной работе в общественном сознании;  б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников образовательного учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник ДЮСШ № 11 сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в ДЮСШ № 11 благоприятной и безопасной обстановки.  3.      Знание и соблюдение сотрудниками положение Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.  **Статья 3. Основные принципы служебного поведения**  **сотрудников образовательного учреждения.**  1.      Источники и принципы педагогической этики, нормы педагогиеческой 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.      Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.  3.      Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.  4.      Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:  а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательного учреждения  б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников образовательного учреждения  в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику образовательного учреждения;  г)исключать действия связанные с влиянием каких – либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;  д) уведомлять директора ДЮСШ № 11, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику образовательного учреждения каких – либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;  е) соблюдать нейтральность, исключающую 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 участника 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 образовательного учреждения;  л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;  м) соблюдать установленные в образовательном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;  н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.  **Статья 4. Соблюдение законности.**  1.      Сотрудник государственного учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательного учреждения.  2.      Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.  3.      Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.  4.      Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике» в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.  **Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению**  **сотрудников образовательного учреждения.**  1.      Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводим или может привести к конфликту интересов.  2.      Сотруднику 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).  3.      Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями воспитанников; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников ДЮСШ № 11 угощения, поздравления и дарение подарков.  4.      Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.  5.      На отношения сотрудников с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) детскому саду.  **Статья 6. Обращение со служебной информацией.**  1.      Сотрудник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.  2.      Сотрудник 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.  3.      Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информацию  4.      При отборе и передаче информации воспитанникам сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.  5.      Тренер-преподаватель может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.  6.      Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.  7.      Тренер-преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.  **Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам образовательного учреждения.**  1.      Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по   отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы           морально-психологического климата.  2.      Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны: а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов; б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.  3.      Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему   не допускали коррупционного опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.  4.      Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.  5.      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.  6.      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 главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.  **Статья 8. Служебное общение.**  1.      В общении сотрудникам образовательного 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, своего доброго имени.  2.      В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника образовательного учреждения недопустимы:  - любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;  - пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;  - угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.  3.      Сотрудники образовательного 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.  4.      Тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.  5.      В первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики тренера-преподавателя и основой его саморазвития. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.  6.      Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.  7.      При оценке поведения и достижений своих учащихся тренер-преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.  8.      Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и  благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, тренер-преподаватель должен постараться  немедленно исправить свою ошибку.  9.     Тренер-преподаватель постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.  10.  Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей воспитанников (или лиц их заменяющих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.  11.  Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждения и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать воспитанникам и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.  12.  Общение между тренерами-преподавателями.  12.1.    Взаимоотношения между тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.  12.2.    Тренер-преподаватель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.  12.3.    Тренеры-преподаватели избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же тренеры-преподаватели не могут придти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобрать данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.  12.4.    Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров-преподавателей о ДЮСШ № 11 за пределами ДЮСШ № 11, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который тренер-преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами ДЮСШ № 11.  12.5.    Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. 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. Важнейшие проблемы и решения в тренерско-преподавательской жизни обсуждаются и принимаются в открытых тренерско-преподавательских дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.  13.          Взаимоотношения с администрацией.  13.1 ДЮСШ № 11 базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости,   демократичности и справедливости.   Администрация ДЮСШ № 11  делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.  13.2. В ДЮСШ № 11 соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор ДЮСШ № 11, заместитель директора по УВР, директор и Комиссия по этике.  13.3. Администрация ДЮСШ № 11 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 тренерами-преподавателями своего мнения и защите своих убеждений.  13.4. 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.  13.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренера-преподавателя, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.  13.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах тренеров-преподавателей.  13.7.  Тренеры-преподаватели имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ДЮСШ № 11. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую 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.  13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в тренерско-преподавательском сообществе мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции.  Если затянувшиеся конфликты не могу быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного тренера-преподавателя, сотрудника от занимаемой должности.   За руководителем подразделения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.  13.9. Воспитатели, тренеры-преподаватели и сотрудники ДЮСШ № 11 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 этике.  13.10       В случае выявления преступной деятельности тренера(ов)-преподавателя(ей) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель структурного подразделения ДЮСШ № 11 должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.  **Статья 9. 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 характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание  3.      Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.  **Авторитет, честь, репутация.**  1.      Своим поведение тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера-преподавателя.  2.      Своим поведение тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера-преподавателя.  3.      В общении со своими учащимися и во всех остальных случаях тренер-преподаватель, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.  4.      Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботится о своих воспитанниках.  5.      Тренер-преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.  6.      Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с воспитанниками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.  7.      Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.  8.      Тренер-преподаватель не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего тренеру-преподавателю упомянутое мнение.  9.      Внешний вид сотрудника образовательного при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.  **Статья 10. Основные нормы.**  1.      За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.  2.      Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему тренерско-преподавательской работы – образование подрастающего поколения.  3.      Тренер-преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.  4.     Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.  5.      Детский сад имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера-преподавателя не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.  6.      Преданность дополнительному воспитанию, любовь к делу воспитания и обучение детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.  7.      Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса. |