



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУДО ДЮСШ

В.В.Дядёра

**Кодекс  
Этики и служебного поведения работников  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования**

**«Детско-юношеская спортивная школа»**

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.

1. Данный кодекс разработан с целью формирования профессиональной культуры в образовательной организации, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управления, обеспечения устойчивого развития организации.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам ДЮСШ.

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется высокая репутация образовательной организации, поддерживается ее авторитет и традиции.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательного процесса (слушателей, посетителей и сотрудников ДЮСШ), которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, сотрудничество и ответственность за функционирование организации.

1.3. МБОУДО ДЮСШ обязана создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин (в дальнейшем сотрудник), поступающий на работу в МБОУДО ДЮСШ (далее - образовательная организация), знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.4. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе, как отдельных сотрудников, так и структурных подразделений.

1.5. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников образовательных отношений и потребителей услуг образовательной организации. Содержание Кодекса доводится до сведения сотрудников руководителями структурных подразделений. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте (размещен на сайте ДЮСШ).

1.6. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники ДЮСШ.

1.7. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:  
- регулируют отношения между всеми участниками образовательного процесса, а также сотрудниками ДЮСШ и общественности;  
- защищают их честь и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности сотрудников образовательной организации и честь их профессии;
- формируют культуру образовательной организации, основанную на доверии, уважении, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

## **Статьи 2. Цель Кодекса.**

2.1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника ДЮСШ. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками школы своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

### 2.2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования и уважительного отношения к работе ДЮСШ в общественном сознании:

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников школы, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы сотрудник сам управлял своим поведением, способствует соблюдению дисциплины и взаимному уважению, а также установлению в образовательной организации благоприятной и безопасной обстановки.

2.3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, формирования высокого сознания, общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов.

## **Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников МБОУДО ДЮСШ**

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

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность.

3.3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют правила поведения, которыми надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей.

3.4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы образовательной организации;

б) исходить из того, что признание и соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности сотрудников ДЮСШ;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику ДЮСШ;

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 сотруднику образовательной организации каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных и других 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 спортшколы;

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

м) соблюдать общепринятые правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ДЮСШ, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

#### **Статья 4. Соблюдение законности.**

4.1. Сотрудник образовательной организации обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты образовательной организации.

4.2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов.

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

4.4. Ключевым элементом 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 образовательной организации.**

5.1. Сотрудник при исполнении должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. 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).

5.3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с посетителями, слушателями и другими потребителями услуг; не имеют права побуждать потребителей услуг к организации любых форм материальной благодарности со стороны потребителей услуг.

#### **Статья 6. Обращение со служебной информацией**

Сотрудник организации может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1. 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.

6.2. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.3. При отборе и передаче информации сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

6.4. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере образования, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6.5. Сотрудник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам ДЮСШ**

7.1. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам (руководитель структурного подразделения) должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного морально-психологического климата.

7.2. 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, религиозных объединений и иных общественных объединений.

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

7.4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

7.5. Если сотрудник 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.

7.6. Сотрудник не может представлять образовательную организацию 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 руководителю и лицам, рассматривающим данное дело.

## **Статья 8. Служебное общение.**

8.1. В общении сотрудникам образовательной организации необходимо руководствоваться конституционными положениями: человек, его права и свободы являются

высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести и достоинства, своего доброго имени.

8.2. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника образовательной организации 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 гон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний,

предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

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

8.3. Сотрудники ДЮСШ должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, проявлять толерантность и уважительное отношение к посетителям и коллегам, соблюдать правила профессиональной этики и корпоративного общения.

8.4. Сотрудник ДЮСШ должен быть требователен к себе, никогда не должен терять чувства меры и самообладания, терпимо относиться к религиозным убеждениям и политическим взглядам окружающих.

8.5. Сотрудник не имеет права злоупотреблять служебным положением.

8.6. Общение между сотрудниками.

8.6.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Пренебрежительное отношение к коллегам и партнерам недопустимо.

8.6.2. Сотрудник защищает не только свой авторитет и интересы, но и авторитет и интересы своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии потребителей образовательных услуг и посетителей организации.

8.6.3. Сотрудники избегают необоснованных конфликтов. В случае возникновения разногласий они стремятся к конструктивному решению. Если сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию), то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу о помощи в разборе конфликтной ситуации, и Комиссия принимает решение о необходимости информирования руководителя и принятия административных мер.

8.6.4. Приветствуется формирование положительного имиджа образовательной организации в выступлениях сотрудников за пределами организации (в СМИ, мастер-классах и других формах).

8.6.5. Сотрудники не покрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению причин сокрытия ошибок, проступков и т.д.

8.7. Взаимоотношения с администрацией.

8.7.1 Работа в МБОУДО ДЮСШ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

8.7.2. В образовательной организации соблюдается культура общения, выполняются требования корпоративной и профессиональной этики. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет ректор, проректоры, руководители центров и Комиссия по этике.

8.7.3. Администрация образовательной организации терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы сотрудников не должны препятствовать равноправному выражению своего мнения и защите своих убеждений.

8.7.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основании личных симпатий/антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников основываются на принципах равноправия и взаимного уважения.

8.7.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудника, не связанную с выполнением им трудовых обязанностей.

8.7.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах подчиненных сотрудников.

8.7.7. Сотрудники имеют право получать информацию, имеющую значение для работы образовательной организации. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для образовательной организации решения принимаются на основе принципов открытости и общего участия.

8.7.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в

коллективе мешают образовательной организации выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного общего собрания трудового коллектива», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного сотрудника от занимаемой должности. За руководителем образовательной организации остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументированно, на основании полученных доказательств) общему собранию и руководителю принять решение, коллегиально утвержденное членами Комиссии. Руководитель вне зависимости от решения общего собрания и рекомендации Комиссии имеет право наложить вето.

8.7.9. Сотрудники ДЮСШ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если это не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

8.7.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудников, руководителей структурных подразделений, администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения по отношению к нарушителям.

## **Статья 9. Основные нормы.**

9.1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

9.2. Сотрудник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.

9.3. Сотрудник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

9.4. Образовательная организация имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

9.5. Сотрудника образовательной организации отличают: преданность образовательной организации, любовь к своему делу, активное, инициативное и сознательное участие в выполнении поставленных перед организацией задач, создание условий для выполнения государственного задания и развития материально-технической базы организации, ясное понимание реальных целей и стремление к достижению положительных результатов.

9.6. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.