

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора Государственного  
автономного учреждения Рязанской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва  
«Комета»

от « 09 » января 2010 года № 25

**Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения  
работников Государственного автономного учреждения Рязанской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва «Комета»**

## Статья 1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников организации, осуществляющей спортивную подготовку (далее - Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

2. Данный кодекс разработан с целью создания профессиональной культуры в Государственном автономном учреждении Рязанской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Комета» (далее – учреждение), оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

3. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам организации, независимо от занимаемой ими должности.

4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности спортсменов, тренеров и сотрудников учреждения, которые включают в себя уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

5. Учреждение создает необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в ГАУ РО «СШОР «Комета» (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает его в процессе своей деятельности.

6. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных сотрудников, так и иных служб (Тренерского совета и администрации) учреждения.

7. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех сотрудников. Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров на тренерском совете.

8. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники учреждения без исключения.

9. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками тренировочного процесса, а также сотрудниками учреждения и общественности;

- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности сотрудников учреждения;

- создают культуру 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**

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 учреждения.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

### **2.2. Кодекс:**

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере физической культуры и спорта, уважительного отношения к тренерской и воспитательной работе в общественном сознании;

б) 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.

2.3. Знание и соблюдение сотрудниками 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.

## **Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников учреждения**

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

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

3.3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

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

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

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

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику 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 сотруднику 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) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

и) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

л) 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;

м) 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;

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

о) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

п) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

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

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

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

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

## **Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников учреждения**

5.1.Сотрудник при исполнении им 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 родителями учащихся (законными представителями).

5.4.Отношения сотрудников и родителей (законных представителей) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.5.На отношения сотрудников со спортсменами на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) учреждения.

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

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

6.2.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.

6.3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

6.4. При отборе и передаче информации о спортсмене, сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности.

6.5.Сотрудник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

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

7.1.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.

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, иных общественных объединений.

7.3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему 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 бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

## **Статья 8. Служебное общение**

8.1. В общении сотрудникам 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.

8.2. В общении с участниками тренировочного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника 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.

8.3. Сотрудники 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.

## **Статья 9. Общение тренера со спортсменами**

9.1. Тренеры сами выбирают подходящий стиль общения со спортсменами, основанный на взаимном уважении.

9.2. В первую очередь, тренер должен быть требователен к себе. Требовательность тренера по отношению к спортсмену позитивна, является стержнем профессиональной этики тренера и основой его саморазвития. Тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

9.3. Тренер выбирает такие методы работы, которые поощряют в спортсменах развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность,

инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

9.4. Тренер является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим спортсменам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, тренер должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

9.5. Тренер постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

9.6. Тренер не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей спортсменов (законных представителей), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

9.7. Педагог не имеет права требовать от спортсмена вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

9.8. Тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам спортсменов. Он не имеет право навязывать спортсменам и их родителям (законным представителям) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

## **Статья 10. Общение тренера с родителями (законными представителями)**

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

10.2. Тренер не разглашает высказанное спортсменом мнение о своих родителях или опекунах, или мнение родителей или опекунов спортсменов. Предавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

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

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

10.5. На отношения тренеров со спортсменами и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами в спортивной школе.

## **Статья 11. Общение между тренерами**

11.1. Взаимоотношения между тренерами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии спортсменов или других лиц.

11.2. Тренер как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

11.3. Тренеры избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

11.4. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров о спортивной школе за пределами учреждения, а именно выступая на соревнованиях, мастер-классах, который тренер вправе проводить, участвовать за пределами учреждения.

11.5. Тренеры не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

## **Статья 12. Взаимоотношения с администрацией**

12.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера как основного субъекта деятельности.

12.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор, заместители директора.

12.3. Администрация 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 (тренеров), квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми тренерами своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

12.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников (тренеров).

12.7. Тренеры имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения.

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

12.10. В случае выявления преступной деятельности тренера(ов) и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

## **Статья 13. Благотворительность и меценатство**

13.1. Спортивная школа имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических и юридических лиц.

13.2. Тренер является честным человеком и строго соблюдает законодательство РФ. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

13.3. Директор спортивной школы или педагог может принять от родителей спортсменов любую бескорыстную помощь, предназначенную спортивной школе. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

#### **Статья 14. Прием на работу и перевод на более высокую должность**

14.1. Директор спортивной школы должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника в должности.

14.2. Недопустимо брать вознаграждения в какой бы то ни было форме за прием на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность.

#### **Статья 15. Ответственность**

15.1. 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.

15.2. Тренер несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – спортивную подготовку подрастающего поколения.

15.3. Тренер несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.