

**КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ МАУ ДО "ДЮСШ №2"**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные цели и задачи Кодекса профессиональной этики сотрудников МАУ ДО "ДЮСШ №2".

Основными целями и задачами настоящего Кодекса (далее по тексту-Кодекс) являются:

- содействие достижению уставных целей и задач учреждения;
- формирование у работников учреждения единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- содействие укреплению авторитета работников учреждений дополнительного образования (спортивных школ);
- определение условий и порядка применения мер воздействия к сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики учреждения. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению образовательного процесса, основанного на нормах морали, уважительном отношении к спорту в общественном сознании, самоконтроле работников.

1.3. Все сотрудники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.4. Ответственность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур учреждения.

2. НОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ИМИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

2.1 Общие положения.

2.1.1. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации учреждения - одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил профессиональной этики могут привести к потере доверия к учреждению со стороны контрагентов, родителей обучающихся и занимающихся, и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника учреждения и определяют, что учреждение ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник учреждения несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. При выполнении трудовых обязанностей работникам учреждения следует исходить из конституционного принципа о том, что 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.

2.1.4. Работники учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом, каждым отдельным гражданином, призваны:

- а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

- б) соблюдать правовые, нравственные, этические нормы;
- в) уважать честь и достоинство спортсменов и других участников тренировочного процесса;
- г) развивать у воспитанников школы и занимающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативность, спортивные способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и занимающихся;
- е) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- ж) проявлять корректность к обучающимся, занимающимся, их родителям/законным представителям;
- з) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию занимающихся, обучающихся, их родителей и законных представителей;
- и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения.

2.1.5. Работникам учреждения следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

2.1.6. Работникам учреждения надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения, в том числе возникновения конфликта интересов работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.1.7. При выполнении трудовых обязанностей работник учреждения не допускает:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, национальной и расовой принадлежности, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений и реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.1.8. Работникам учреждения следует проявлять корректность, выдержанку, такт и внимательность в обращении с обучающимися, занимающимися, посетителями учреждения.

2.1.9. Внешний вид работника учреждения должен быть опрятным, сдержанным, аккуратным.

2.1.10. Учреждение ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовом коллективе атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Учреждение стремится поддерживать командный дух, который объединяет всех сотрудников

независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.11. Учреждение считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу.

2.1.12. Учреждение не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

2.2. Взаимная ответственность Учреждения и его сотрудников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как учреждение, так и его сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Учреждение видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства;

- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Учреждение ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;

- принятие конструктивной критики;

- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников Учреждения:

2.3.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников учреждения на основе:

- профessionализма. Все деловые отношения сотрудников должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- честности и объективности. Все решения и действия сотрудников должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности. Учреждение прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, руководства учреждения могут оказаться в конфликте с интересами учреждения. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа учреждения.

- прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

2.4 Этические принципы директора учреждения и его заместителей (далее - Руководство).

2.4.1. Своим личным примером директор учреждения и его заместители демонстрируют образец этичного поведения, служат идейными вдохновителями и проводниками поведенческой культуры.

2.4.2. Руководство учреждения относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство учреждения стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства учреждения:

- соблюдение законодательства, условий соглашений и трудовых договоров, локальных актов;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к сотрудникам каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до сотрудников учреждения полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;
- уважение права сотрудников на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций сотрудников относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии сотрудников и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

3.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащем исполнением им должностных обязанностей и при которой возникает или

может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, учреждений, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам, законным интересам граждан, общества, государства.

3.2. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения самим сотрудником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4. ТРЕБОВАНИЯ К АНТИКОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

4.2. Сотруднику учреждения 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).

4.3. Работники учреждения должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся и занимающихся; не вправе побуждать родителей/законных представителей организовывать для работников учреждения угощения, поздравления, вручение подарков.

4.4. Отношения работников учреждения и родителей/законных представителей несовершеннолетних не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.5. На отношения работников учреждения с несовершеннолетними и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями/законными представителями учреждению.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

5.1. Нарушение работником учреждения положений настоящего Кодекса рассматривается комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов.

5.2. Соблюдение работником учреждения положений кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.