

**ПРИНЯТО:**

На общем собранием

трудоового коллектива

25.01.2018 года

протокол № 1

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБУ ФСО «СШ

по греко-римской борьбе «Спартак»



Е.Д.Митусова

**Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения  
работников Муниципального бюджетного учреждения физкультурно-  
спортивная организация "Спортивная школа по греко-римской борьбе  
"Спартак"  
(МБУ ФСО СШ по греко-римской борьбе "Спартак")**

**Коломенский городской округ  
2018 г.**



12.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, 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 жизни СШ обсуждаются и принимаются в открытых методических дискуссиях.

12.6. Тренеры не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

13. Взаимоотношения с администрацией.

13.1. 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.

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

13.3. Руководство 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, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми тренерами своего мнения и защите своих убеждений.

13.4. Руководство не может дискриминировать, игнорировать или преследовать тренеров за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения руководства с каждым из тренеров основываются на принципе равноправия.

13.5. Руководство не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренера, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

13.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах тренеров.

13.7. Тренеры имеют право получать от руководства информацию, имеющую значение для работы учреждения. Руководство не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру тренера и на качество его труда. Важные для тренерского состава решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

13.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в трудовом коллективе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то руководство имеет право созыва «экстренного методического совета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного тренера, сотрудника от занимаемой должности. За руководителем учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта.

13.9. Тренеры и сотрудники учреждения уважительно относятся к руководству, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с руководством пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по урегулированию выявленного конфликта интересов.

13.10. В случае выявления преступной деятельности тренера(ов) и ответственных сотрудников, 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.



Кодекс этики и служебного поведения работников **Муниципального бюджетного учреждения физкультурно-спортивная организация "Спортивная школа по греко-римской борьбе "Спартак"**(МБУ ФСО СШ по греко-римской борьбе "Спартак") (далее - Организация) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

### **1. Предмет и сфера действия Кодекса**

1. Данный кодекс - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в Муниципальном бюджетном учреждении физкультурно-спортивная организация "Спортивная школа по греко-римской борьбе "Спартак" (далее – СШ, учреждение), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

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

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности занимающихся, 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.

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

Гражданин, поступающий на работу в СШ (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает его в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных сотрудников, так и иных служб (Методического совета и руководства) учреждения.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников тренировочного процесса (детей, родителей (законных представителей), тренеров). Содержание Кодекса доводится до сведения сотрудников на методическом совете, родителей на родительских собраниях.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники СШ без исключения.

8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые: регулируют отношения между всеми участниками тренировочного 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: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

### **2. Цель Кодекса**

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. Кодекс:



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

м) соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) 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.

#### **4. Соблюдение законности.**

1. Сотрудник МБУ ФСО СШ по греко-римской борьбе "Спартак" обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты 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.

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

1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит 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 занимающихся (законными представителями); не имеют права побуждать Совет родителей (и отдельных родителей (законных представителей) организовывать для сотрудников учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

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

5. На отношения сотрудников с занимающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) учреждения.

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

1. Сотрудник учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих 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 информации.

4. При отборе и передаче информации об обучающемся сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности.



5. Тренер 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 спортивной подготовки, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

7. Тренер не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам 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 коррупционно 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 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 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 счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

## **8. Служебное общение**

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.

2. В общении с участниками процесса спортивной подготовки, гражданами и коллегами со стороны сотрудника учреждения недопустимы:

любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального,

## **9. Ответственность**

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 несет ответственность за качество и результаты процесса спортивной подготовки.

3. Тренер несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие занимающихся, оставленных под его присмотром.

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

5. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Организации.

6. Соблюдение работниками Организации положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

## **10. Заключительные положения**

1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Сотрудник СШ является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации.

2. Преданность учреждению, любовь к своему делу, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

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



а) служит основой для формирования должностной морали в сфере спорта, уважительного отношения к тренировочному процессу 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.

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.

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

1. Источники и принципы этики, нормы 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 учреждения;

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

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, исключая 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 тренировочного 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;