

Принято
на заседании педагогического совета
МАУ ДО СШ «Олимп»
им. М.В.Канищева
Протокол № 1
От 7 февраля 2023 г.

Утверждаю
Директор МАУ ДО СШ
«Олимп» им. М.В.Канищева

Т.В. Коневцова
7 февраля 2023 г.

Кодекс
Этики и служебного поведения работников муниципального
автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная
школа «Олимп» имени М.В.Канищева г. Новокубанска
муниципального образования Новокубанский район

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.

1. Кодекс Этики и служебного поведения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» имени М.В.Канищева г.Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее - Кодекс) - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Олимп» имени М.В.Канищева г.Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее – СШ «Олимп»)), улучшения имиджа, совершенствование управленческой структуры.

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

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым, сотрудники укрепляют высокую репутацию СШ «Олимп», поддерживая ее авторитет и традиции.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся и сотрудников СШ «Олимп», которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

4. Гражданин, работающий или поступающий на работу в СШ «Олимп» (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе как отдельных сотрудников, так и органов самоуправления (Общего собрания трудового коллектива, Педагогического совета, администрации и др.).

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников педагогического процесса (детей, родителей или законных представителей, педагогических работников). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогических работников на Педсовете, родителей на родительских собраниях. Вновь поступившие на работу сотрудники или зачисленные в состав учащихся СШ «Олимп» и их родители (законные представители), имеют право ознакомиться с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники СШ «Олимп».

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

- регулируют отношения между всеми сотрудниками СШ «Олимп» и общественностью;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности сотрудников и честь их профессии;

- создают культуру СШ «Олимп», основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции в том числе по предупреждению, выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2. Цель Кодекса.

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

10. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической и воспитательной работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников и их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы сотрудник сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в СШ «Олимп» благоприятной и безопасной обстановки.

11. 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.

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

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

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

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы СШ «Олимп»;

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

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

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 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) 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 СШ «Олимп»;

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

м) соблюдать установленные в СШ «Олимп» правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе СШ «Олимп», а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности.

16. Сотрудник обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты СШ «Олимп».

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

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

19. 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

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

21. 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).

22. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учащихся; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их заменяющих) организовывать для сотрудников угощения, поздравления и дарение подарков.

23. Отношения сотрудников и родителей не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

24. На отношения сотрудников с учащимися и на оценку их деятельности не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами (или лицами их заменяющими) СШ «Олимп».

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

25. Сотрудник СШ «Олимп» может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. 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.

27. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

28. При отборе и передаче информации обучающимся сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности.

Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

29. Сотрудник может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

30. 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.

31. Сотрудник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам СШ «Олимп».

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. Сотрудник 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 руководителю и лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 8. Служебное общение.

38. В общении сотрудникам СШ «Олимп» 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.

39. В общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника 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.

40. Сотрудники 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.

41. Педагогические работники СШ «Олимп» (далее – педагог) сами выбирают подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

42. В первую очередь педагог, должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к обучающемуся позитивна, является стержнем профессиональной этики педагога и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

43. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют у учащихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

45. При оценке поведения и достижений учащихся педработник стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания и обучения.

46. Педработник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем учащимся. Приняв необоснованно принижающие оценочные решения, педработник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

47. Педработник постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

48. Педработник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей (или лиц их заменяющих) учащихся требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

49. Педработник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учащихся. Он не имеет право навязывать учащимся и их родителям (лицам их заменяющим) свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

50. Общение между сотрудниками.

50.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учащихся или других лиц.

50.2. Сотрудник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

50.3. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

50.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама сотрудников о СШ «Олимп» за пределами ее пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые сотрудник вправе проводить или участвовать за пределами СШ «Олимп».

50.5. 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 педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

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

51. Взаимоотношения с администрацией.

51.1. СШ «Олимп» базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация СШ «Олимп» делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений сотрудника и педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

51.2. В СШ «Олимп» соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместители директора по своим направлениям и Комиссия по этике.

51.3. Администрация СШ «Олимп» 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, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками своего мнения и защите своих убеждений.

51.4. 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.

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

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

51.7. Сотрудники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы СШ «Олимп». Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру сотрудников и на качество их труда. Важные для трудового коллектива решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

51.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в трудовом коллективе мешают СШ «Олимп» выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного Собрания трудового коллектива», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного

сотрудника от занимаемой должности. За руководителем СШ «Олимп» остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Собранию трудового коллектива и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Собрания и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

51.9. Все сотрудники СШ «Олимп» 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.

51.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудников, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель СШ «Олимп» должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 9. Личность педработника.

52. Профессиональная этика педработника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

53. требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самоанализ, самоопределение и самовоспитание.

54. Педработник занимается своим образованием и самообразованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работ. Авторитет, честь, репутация.

55. Своим поведением педработник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь.

56. В общении с учащимися и во всех остальных случаях педработник, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

57. Авторитет педработника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться об учащихся.

58. Педработник воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

59. Педработник имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

60. Педработник дорожит своей репутацией.

61. Педработник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласием лица доверившего педработнику упомянутое мнение.

62. Внешний вид педработника СШ «Олимп» при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательным учреждениям.

Статья 10. Основные нормы.

63. 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.

64. Педработник несет ответственность за качество и результаты доверенного ему направлению работы.

65. Педработник несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие учащихся.

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

67. СШ «Олимп» имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Сотрудник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой сотрудника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

68. Каждому сотруднику присуще преданность СШ «Олимп», любовь к делу воспитания и обучения детей, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

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