

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Государственного автономного учреждения Рязанской области «Спортивная школа олимпийского резерва Центрального спортивного комплекса»
От « 09 » января 2020 года № 18-02

Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников Государственного автономного учреждения Рязанской области «Спортивная школа олимпийского резерва Центрального спортивного комплекса»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГАУ РО «СШОР ЦСК» основан на положениях:

- Конституции РФ;
- Трудового Кодекса РФ;
- иных нормативно-правовых актах РФ, а так же на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Предмет и сфера действия Кодекса

2.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГАУ РО «СШОР ЦСК» (далее по тексту – Кодекс) – нормативный документ, утвержденный и разработанный с целью создания профессиональной культуры в ГАУ РО «СШОР ЦСК» (далее по тексту – Учреждение), улучшения имиджа Учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой, обеспечения устойчивого развития в современных условиях.

2.2. Кодекс определяет собой свод основных морально-этических норм, профессиональной этики, основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться всем работникам ГАУ РО «СШОР ЦСК», лицам, проходящим спортивную подготовку в учреждении (далее по тексту – спортсменам), родителям (законным представителям), что укрепляет высокую репутацию Учреждения в целом, поддерживает его авторитет и традиции.

2.3. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, обязан знакомится с положениями настоящего Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2.4. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе директора и работников Учреждения.

2.5. Кодекс является открытым документом для ознакомления для всех работников Учреждения, спортсменов.

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

- регулируют нормы общения участников рабочего, тренировочного процесса;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения и честь их профессии;
- создают культуру Учреждения, основанную на доверии, справедливости и ответственности;

- оказывают противодействие коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции.

3. Цель Кодекса

3.1. Цель Кодекса – установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей.

3.2. Кодекс:

- служит основой для формирования должностной морали в Учреждении, уважительного отношения к работе;
- выступает, как институт общественного сознания и нравственности сотрудников, их самоконтроля.

3.3. Настоящий Кодекс способствует установлению в Учреждении доброжелательной и безопасной обстановки.

4. Основные принципы служебного поведения сотрудников ГАУ РО «СШОР ЦСК»

4.1. Основы и принципы профессиональной этики устанавливаются на основании конституционных положений, дополнительных актов Российской Федерации, Положений прав человека и прав ребенка а также на основании норм культуры и традиций.

4.2. Основу Кодекса составляют: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне, в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах своих полномочий;
- исключать действия, с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять директора Учреждения, органы прокуратуры или другие ведомственные органы Рязанской области обо всех случаях обращения к сотруднику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных действий;
- проявлять корректность и внимательность при обращении со всеми участниками рабочего, тренировочного процесса, гражданами и должностными лицами;
- избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб сотруднику Учреждения или Учреждению в целом;
- принимать меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации по недопущению, урегулированию конфликтов и интересов;

5. Соблюдение законности

5.1. Сотрудник Учреждения обязан соблюдать Конституцию РФ, Федеральные конституционные законы, Федеральные законы и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, нормативные акты Рязанской области, локальные акты Учреждения.

5.2. Сотрудники Учреждения в своей деятельности не должны допускать нарушений законов, нормативно-правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным причинам.

6. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников ГАУ РО «СШОР ЦСК»

6.1. Сотрудник Учреждения при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.

6.2. Сотруднику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических или юридических лиц.

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

7. Обращение со служебной информацией

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

7.2. Сотрудник Учреждения обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или которая стала известна ему в силу его должностных обязанностей.

7.3. При отборе и передачи информации о спортсменах на отделениях по видам спорта, тренерский состав соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности.

7.4. Тренер может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пристойны и пригодны.

7.5. Тренер не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

8. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам ГАУ РО «СШОР ЦСК»

8.1. Сотрудник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными функциями по отношению к другим сотрудникам учреждения (директор учреждения, заместители директора, главный бухгалтер) должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного морально-психологического климата.

8.2. Сотрудник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными функциями по отношению к другим сотрудникам учреждения обязан:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов;
- принимать меры по предотвращению коррупции;

9. Служебное общение

9.1. В общении между сотрудниками, спортсменами, законными представителями недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормативному общению или провоцирующие противоправное поведение.

9.2. Сотрудники должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений, конструктивного сотрудничества, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, проявлять толерантность в общении со спортсменами, родителями (законными представителями).

9.3. Тренерский состав самостоятельно подбирает подходящий стиль общения со спортсменами, родителями (законными представителями), основанный на взаимном уважении.

9.4. Тренер, в первую очередь должен быть требовательным к себе, требовательность тренера по отношению к себе позитивно является стержнем профессиональной этики и основой саморазвития.

9.5. Тренер не должен терять чувства меры и самообладания.

9.6. При оценке поведения и спортивных достижений своих воспитанников, тренер стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности самосовершенствования.

9.7. Тренер является беспристрастным, одинаково доброжелательным ко всем своим спортсменам. Постоянно заботится и работает над культурой речи и общения.

9.8. Тренер не злоупотребляет своим служебным положением, не имеет права требовать от родителей (законных представителей) спортсменов каких-либо услуг, одолжений, а также вознаграждений за свою работу.

9.9. Тренер не имеет права навязывать свою точку зрения спортсменам, родителям (законным представителям) не иначе, как путем дискуссии

9.10. Общение между тренерским составом:

- взаимоотношения основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер защищает не только свои интересы, но и интересы своих коллег, не принижает своих коллег в присутствии спортсменов, родителей (законных представителей).

- приветствуются положительные отзывы, комментарии сотрудников об Учреждении, видах спорта, достижениях спортсменов, соревнованиях различного уровня

- Допустима только обоснованная, тактичная, необидная критика. Важнейшие проблемы в тренерской жизни обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях, на тренерских советах, совещаниях при директоре учреждения.

- Тренеры не прикрывают ошибки друг друга.

9.11. Администрация Учреждения не имеет права дискредитировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании своих симпатий или антипатий. Отношения руководства с работниками строятся на принципе равноправия.

9.12. Администрация Учреждения не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудников, не связанную с выполнением должностных обязанностей.

9.13. Оценка деятельности сотрудников, решения директора Учреждения должны основываться на фактах и реальных заслугах.

10. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса

10.1. За нарушение положений Кодекса сотрудники Учреждения несут моральную, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудниками норм Кодекса учитывается при прохождении аттестации,

формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящую должность, а также при дисциплинарных взысканиях.

10.2. Тренерский состав несет ответственность за физическое, эмоциональное, духовное развитие спортсменов, за порученные им администрацией функции и доверенные ресурсы.