

**Принято:**  
на заседании  
общего собрания коллектива  
МАУДО «СШ «Балаково»  
протокол № 2 от «10» 02. 2023 г.



**Утверждено:**  
Директор  
МАУДО «СШ «Балаково»  
«Спортивная школа  
«Балаково» Е.В. Молошин  
Приказ № 332 от «10» 02. 2023 г.

## **Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Балаково»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Балаково» (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МАУДО «СШ «Балаково» (далее-учреждение), улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри учреждения, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс разработан на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" от 04.12.2007 N 329-ФЗ, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», иных нормативных актов Российской Федерации.

3. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, для укрепления высокой репутации учреждения, поддержания авторитета и продолжение традиции предшествующих поколений тренеров-преподавателей и спортсменов.

4. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности занимающихся, тренеров-преподавателей и сотрудников учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

5. Учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

6. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных тренеров-преподавателей, так и иных служб учреждения; изменения и дополнения утверждаются Общим собранием коллектива учреждения.

7. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-тренировочного процесса (детей, родителей (законных представителей), тренеров-преподавателей, работников учреждения). Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров-преподавателей, работников учреждения на собраниях, родителей – на родительских собраниях, детей – на учебно-тренировочных занятиях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

стов

Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров-преподавателей, работников учреждения на собраниях, родителей – на родительских собраниях, детей – на учебно-тренировочных занятиях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

8. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники учреждения, работающие с детьми.

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

- регулируют отношения между тренерами-преподавателями, занимающимися и их родителями (законными представителями), а также другими работниками учреждения;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности тренеров-преподавателей и честь их профессии;
- создают культуру учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

### **1.1. Предмет регулирования**

1.1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) тренера-преподавателя, работников учреждения, которых он придерживается в учреждении в течение всего учебно-тренировочного процесса, а также во время проведения спортивно-массовых мероприятий.

1.1.2. Кодекс способствует созданию таких условий и обстановки для работы, при которых тренер-преподаватель сможет совершенствоваться, выработать новые навыки, иметь здоровую рабочую атмосферу.

1.1.3. Администрация учреждения обязана ознакомить с Кодексом всех тренеров-преподавателей, занимающихся, родителей (законных представителей) и других работников учреждения.

### **1.2. Цель Кодекса**

1.2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

1.2.2. Кодекс способствует тому, чтобы тренеры-преподаватели, работники учреждения сами управляли своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в спортивной школе благоприятной и безопасной обстановки.

### **1.3. Сфера регулирования**

1.3.1. Кодекс распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Административно-управленческий персонал, тренерско-преподавательский состав и другие сотрудники учреждения, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

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

### **1.4. Механизмы внедрения**

**Оптимальными формами внедрения являются:**

1) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций.

## **2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ**

### **2.1. Личность тренера-преподавателя**

2.1.1. Профессиональная этика тренера-преподавателя требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2.1.2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны: самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

2.1.3. Для тренера-преподавателя необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

### **2.2. Ответственность**

2.2.1. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – воспитание подрастающего поколения.

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

2.2.3. Тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

### **2.3. Авторитет, честь, репутация**

2.3.1. Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера-преподавателя.

2.3.2. Тренер-преподаватель передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

2.3.3. В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях тренер-преподаватель уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих занимающихся.

2.3.5. Тренер-преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения со спортсменами и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

### **3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ**

#### **3.1. Общение тренера-преподавателя с занимающимися**

3.1.1. Стиль общения тренера-преподавателя с занимающимися строится на взаимном уважении.

3.1.2. В первую очередь, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера-преподавателя по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики наставника и основой его саморазвития. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

3.1.3. Тренер-преподаватель выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

3.1.4. При оценке поведения и достижений своих занимающихся тренер-преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

3.1.5. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим воспитанникам. Приняв необоснованно принижающие спортсмена оценочные решения, наставник должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

3.1.6. Тренер-преподаватель постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

3.1.7. Тренер-преподаватель соблюдает дискретность. Ему запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему занимающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.8. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих воспитанников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

3.1.9. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от своего воспитанника вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если тренер занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

3.1.10. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать им свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

#### **3.2. Общение между сотрудниками учреждения**

3.2.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии занимающихся или других лиц.

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

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

3.2.4. Тренеры-преподаватели учреждения стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Тренеров объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

3.2.5. Преследование тренера за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в учреждении между тренерами-преподавателями и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В учреждении не должно быть места сплетням.

Сотрудники учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь учреждения за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Тренер-преподаватель не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.

3.2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров-преподавателей в учреждении, за пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые тренер-преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами учреждения.

3.2.7. 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 обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях.

### **3.3. Взаимоотношения с администрацией**

3.3.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя.

3.3.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель учреждения.

3.3.3. Администрация учреждения 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-преподавателей, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

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

3.3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренера-преподавателя, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

3.3.6. Оценки и решения директора учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

3.3.7. Тренеры-преподаватели имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру тренера-преподавателя и на качество его труда. Важные решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

3.3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в сообществе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции.

3.3.9. Тренеры-преподаватели 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 на тренерском совете учреждения.

3.3.10. В случае выявления преступной деятельности тренера-преподавателя и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь тренерский совет или собрать общее собрание коллектива для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

3.3.11. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- Уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

- Не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера).

- Проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

#### **3.4. Отношения с родителями (законными представителями) занимающихся**

3.4.1. Тренер-преподаватель не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителей) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего тренеру упомянутое мнение.

3.4.2. Тренеры-преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) занимающихся; не имеют права побуждать родителей (законных представителей) организовывать для тренеров угощения, поздравления и тому подобное.

3.4.3. Отношения тренеров-преподавателей с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

3.4.4. На отношения тренеров-преподавателей с занимающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) спортивной школе.

### **3.5. Взаимоотношения с обществом**

3.5.1. Тренер-преподаватель является не только наставником, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

6.2. Тренер-преподаватель старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни он избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

6.3 Тренер-преподаватель хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен и к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

### **4. Академическая свобода и свобода слова**

4.1. Тренер-преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.

4.2. При отборе и передаче информации занимающимся тренер-преподаватель соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

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

4.4. Тренер-преподаватель не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

### **5. Использование информационных ресурсов**

5.1. Тренеры-преподаватели и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество учреждения (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

### **6. Личные интересы и самоотвод**

6.1. Тренер-преподаватель и руководитель учреждения объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

6.2 .Если тренер-преподаватель 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.

6.3. Тренер-преподаватель 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 администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

## **7. Дресс-код тренерско-преподавательского состава**

7.1. Внешний вид тренера-преподавателя является примером для подражания и немаловажным фактором для спортсменов учреждения.

7.2. Требуется:

- а) опрятный внешний вид;
- б) проведение занятий только в чистой, опрятной спортивной одежде, спортивной обуви, исключается ношение сланцев, ботинок, уличной обуви;

8.3. Запрещается:

- а) злоупотребление бижутерией и прочими ювелирными украшениями;
- б) ношение грязной обуви;
- в) проведение учебно-тренировочных занятий с голым торсом;
- г) использование жевательной резинки во время проведения учебно-тренировочных занятий.

## **8. Благотворительность и меценатство**

8.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

8.2. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера-преподавателя не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

8.3. Директор учреждения или тренер-преподаватель может принять от родителей (законных представителей) занимающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.



Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью

*Е.В. Молошин* ) Д

Директор

Е.В. Молошин

