

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва по лёгкой атлетике»**

УТВЕРЖДЁН
приказом МАУ ДО
«СШОР по лёгкой атлетике»
от 12.01.2026 г. № 16
атлетике»



**КОДЕКС
профессиональной этики и служебного поведения работников
МАУ ДО «СШОР по лёгкой атлетике»**

Новокузнецк 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников МАУ ДО «СШОР по легкой атлетике» (далее - Кодекс) разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.2. Действие пунктов данного Кодекса распространяется на всех работников МАУ ДО «СШОР по легкой атлетике» (далее – Учреждение), не зависимо от занимаемой ими должности.

1.3. Кодекс – это свод морально-этических норм, правил и принципов трудовой этики и профессионального поведения работника, который регулирует систему межличностных отношений в образовательном процессе.

1.4. Кодекс определяет совокупность этических требований, вытекающих из принципов общечеловеческой морали, ключевыми нормами которой являются профессиональный долг, справедливость, честь и авторитет.

1.5. Кодекс служит целям:

сохранения в образовательном процессе моральной ответственности работников за воспитание личности гражданина России;

утверждения необходимости личностной позиции работника как гражданина Российской Федерации;

повышения социальной значимости, престижа педагогического труда;

обозначению круга прав работников;

укрепления дисциплины и взаимному уважению, а также установке в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки;

создания корпоративной культуры, улучшения имиджа Учреждения;

совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечение устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.6. Задачи Кодекса:

формировать методологическую основу профессиональной этики работников Учреждения;

выработать у работников стремление соблюдать этические нормы поведения;

осуществлять профессионально-общественный контроль за соблюдением принципов профессиональной этики работников Учреждения;

формировать сферу моральных прав работников для облегчения их нравственной ориентации в образовательном процессе.

1.7. Кодекс обсуждается и принимается на Педагогическом совете школы, затем утверждается приказом директора.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.9. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, педагогических работников и работников Учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.10. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников, так и иных служб.

1.11. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, работников).

2 ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений 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, достоинства.

2.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;

курения и распития спиртных напитков на территории, подведомственной Учреждению, на протяжении всего времени нахождения на рабочем месте.

2.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

2.4. Внешний вид работников при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и/или формата делового мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.5. Работники Учреждения:

осуществляют свою деятельность на высоком профессиональном уровне, повышают свой профессиональный уровень;

стремятся строить отношения с участниками образовательного процесса на основе взаимного уважения и доброжелательности;

должны уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса;

должны предотвращать любые формы проявления жестокости или унижения по отношению ко всем участникам образовательного процесса;

не допускают со своей стороны грубое и негуманное отношение к ребенку, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение к кому-либо из обучающихся предпочтения или неприязни;

стремятся к развитию у обучающихся желания помогать другим, познавательной активности, самостоятельности, ответственности, инициативы, к укреплению в них веры в собственные силы и способности, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формированию культуры здорового и безопасного образа жизни;

при возникновении профессиональных затруднений обязаны немедленно обратиться за помощью к коллегам и специалистам в области образования;

оказывают профессиональную помощь и поддержку коллегам в случае обращения к ним, не препятствуют развитию и успехам коллег;

обязаны хранить в тайне информацию об обучающихся, доверенную им участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных

представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

во взаимоотношениях с коллегами работники обязаны проявлять взаимоуважение, толерантность, быть честными, справедливыми, порядочными, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания;

критика в адрес коллеги может быть только аргументированной, не оскорбительной и конструктивной, критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег; не имеют права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей);

добровольно и сознательно осуществляют помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии;

никакое педагогическое воздействие не может быть осуществлено без согласия родителей (законных представителей) обучающегося;

не вправе подвергать критике внутрисемейные верования обучающихся, конструктивное обсуждение их возможно только со взрослыми членами семьи при полном и добровольном их согласии;

3 ЭТИЧЕСКИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

Работники Учреждения имеют право:

3.1 На уважительное и доброжелательное отношение, защиту, помощь и поддержку коллег, родителей, обучающихся и других участников образовательного процесса.

3.2 Критиковать коллег и обучающихся аргументировано, корректно и конструктивно; критике подлежат действия, но не личность человека;

3.3 Называть обучающихся как по имени, так и по фамилии.

3.4 Не допускать в свой адрес грубое и негуманное отношение, унижение своего человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражения к себе неприязни со стороны других участников образовательного процесса;

3.5 На поощрение инициативы, помощи другим участникам образовательного процесса;

3.6 На неприкосновенность личной жизни, личных убеждений, свободу мысли и слова в рамках законов Российской Федерации.

3.7 На защиту от необоснованной и нарушающей законы Российской Федерации критики со стороны всех участников образовательного процесса, СМИ, других организаций и людей.

4 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ

4.1. ОБЩЕНИЕ ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ

4.1.1. Тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

4.1.2. В первую очередь тренер-преподаватель должен быть требователен к себе, никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

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

4.1.4. При оценке поведения и достижений своих учеников тренер-преподаватель стремиться укреплять самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования.

4.1.5. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и

благосклонным ко всем своим ученикам.

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

4.1.7. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением, он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

4.1.8. Тренер-преподаватель не имеет права требовать от учеников вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

4.1.9. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих учеников. Он не имеет право навязывать обучающимся свои взгляды.

4.1.10. Тренер-преподаватель в своей деятельности не должен унижать честь и достоинство обучающихся ни по каким основаниям, в том числе по признакам возраста, пола, национальности, религиозным убеждениям и иным особенностям.

4.1.11. Тренер-преподаватель в процессе учебно-воспитательной деятельности должен активно сотрудничать с родителями учащихся для развития личности и сохранения психического, психологического и физического здоровья учащихся.

4. 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ

4.2.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии обучающихся или других лиц.

4.2.2. Работники стремятся взаимодействовать друг с другом, оказывают взаимопомощь, уважают интересы друг друга и администрации школы.

4.2.3. Работников объединяет взаимовыручка, поддержка и доверие.

4.2.4. Работник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге.

4.2.5. Работник имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег. Любая критика, высказанная в адрес любого другого работника должна быть объективной и обоснованной.

4.2.6. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

4.2.7. Преследование работника за критику строго запрещено. Работники Учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь школы за ее пределами, в т.ч. в социальных сетях Интернет.

4. 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ

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

4.3.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

4.3.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться. Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

4.3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать

работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношение администрации с каждым из работников основываются на равноправии.

4.3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им трудовых обязанностей.

4.3.6. Работники имеют право на поощрение от администрации Учреждения.

4.3.7. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую отношение к работе Учреждения. Администрация не имеет право скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру работника и на качество его труда.

4.3.8. Работники Учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдая субординацию, и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

4.4. ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ С РОДИТЕЛЯМИ И ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ УЧЕНИКОВ

4.4.1. Работник не разглашает высказанное детьми мнение о родителях или законных представителях или мнение родителей или законных представителей о детях.

4.4.2. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников.

4.4.3. Отношение работников с родителями не должны оказывать влияние на оценку личности и достижений детей.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

5.1. Кодекс является добровольно принятой нормой, основанной на законах Российской Федерации.

5.2. Соблюдение работником положений Кодекса - один из критериев его профессионального поведения.

5.3. За нарушение положений Кодекса работник несёт моральную ответственность перед обществом, профессиональным сообществом работников и своей совестью.

5.4. Нарушение положений Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (советах, совещаниях), а в случаях, предусмотренных законодательством, может повлечь применение к работнику мер юридической ответственности.

5.5. Факты нарушения работником правил и принципов общечеловеческой этики и профессионального поведения работника, предусмотренных Кодексом, могут учитываться при назначении поощрений, наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности, проведении аттестаций работника.

5.6. Если работник учреждения не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо к специалисту по противодействию коррупции.

5.7. Выполнение вышеперечисленных разделов и пунктов данного Кодекса направленно на организацию учебно-воспитательного процесса, трудовых правоотношений в Учреждении, в соответствии с законодательными нормами, на улучшение социально-психологического и морально-психологического климата в коллективе, соблюдения педагогической и профессиональной этики.