



«Тверждено»  
Приказом директора № 111 от 14.06.2023г.  
Директор МБУ ДО «СШОР по академической гребле»

К.В. Бутко

## **Кодекс профессиональной этики работников МБУ ДО «СШОР по академической гребле»**

### **1. Общие положения**

1.1. Кодекс профессиональной этики работников (далее – Кодекс) МБУ ДО «СШОР по академической гребле» разработан в целях реализации нормы ч. 4 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в соответствии с принятыми в обществе нормами морали и нравственности.

1.2. Кодекс представляет собой свод правил и принципов профессионального поведения работника во время рабочего процесса и (или) выполнения трудовой функции.

1.3. Целями Кодекса являются:

- установление единых норм поведения работников в МБУ ДО «СШОР по академической гребле»;
- укрепление авторитета работников в МБУ ДО «СШОР по академической гребле» и обществе;
- обеспечение права работников МБУ ДО «СШОР по академической гребле» на справедливое и объективное расследование нарушения ими норм профессиональной этики.

### **2. Основные термины и понятия**

Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные термины и понятия:

2.1. Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату.

2.2. Профессиональная этика представляет собой систему моральных принципов, норм и правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации.

2.3. Гуманность – принцип, а также соответствующие свойства характера, основанные на деятельном признании и уважении личности человека, содействие его благу без ограничения возможностей для свободы. Гуманность предполагает бескорыстное отношение к окружающим, сочувствие и поддержку, непричинение физических страданий или унижение человеческого достоинства.

2.4. Законность – политико-правовой режим или принцип реального действия права в государстве, при котором государственные органы, должностные лица и граждане строго соблюдают правовые нормы и, в первую очередь, законы.

2.5. Справедливость – беспристрастное и нравственно отношение к кому-либо.

2.6. Профессионализм – особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную (профессиональную) деятельность в самых разнообразных условиях.



2.7. Ответственность – отношение зависимости человека от чего-то (от иного), воспринимаемого им в качестве определяющего основания для принятия решений и совершения действий, прямо или косвенно направленных на сохранение иного или содействие.

2.8. Солидарность – единство (группы или класса), которое порождает единство интересов, задач, стандартов и взаимопонимание, или же основывается на них.

2.9. Толерантность – терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям.

2.10. Аморальный проступок – поступок не принимающий во внимание морали, не считающийся с нравственными нормами, не имеющий правил нравственности, безнравственный.

2.11. Подарок – безвозмездная передача имущественных ценностей лицом, которому они принадлежат, в собственность другому лицу, за которую последнее лицо не обязано платить обычную цену.

2.12. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

### **3. Этические принципы и правила профессионального поведения работника**

3.1. При выполнении трудовых обязанностей работнику следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. Принципами профессионального поведения работника являются: гуманность, законность, справедливость, профессионализм, ответственность, солидарность и толерантность.

3.3. В своей деятельности работник проявляет терпимость и уважение к обычаям и традициям народов РФ и других государств, учитывает культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствует межнациональному и межконфессиональному согласию.

3.4. Работник осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, постоянно стремится к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, занимает активную жизненную позицию.

3.5. Работник дорожит своей репутацией и добрым именем учреждения в котором он работает, своим поведением подает положительный пример всем окружающим.

3.6. Работник соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии участников рабочего процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

3.7. Работник способствует реализации права на получение услуг независимо от их пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, социального статуса, религиозных убеждений, материального положения.

3.8. Работник уважает честь и достоинство посетителей и других участников рабочего процесса.

3.9. В своей профессиональной деятельности работник:



–учитывает особенности психофизического развития занимающихся и состояние их здоровья;

–соблюдает специальные условия, необходимые для получения услуг лицами с ограниченными возможностями здоровья.

3.10. Во взаимоотношениях с коллегами работник обязан быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, при необходимости – оказывать им профессиональную помощь и поддержку.

3.11. Работник высказывает критику в адрес коллег аргументировано, конструктивно, без использования оскорбительных слов. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег.

3.12. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии посторонних.

3.13. Работник хранит в тайне информацию об занимающихся, доверенную ему участниками спортивного процесса, в т. ч. высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.20. Работник не вступает с занимающимся в финансовые отношения.

#### **4. Требования к внешнему виду работника**

4.1. Внешний вид работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать формированию уважительного отношения в обществе к сотруднику и организации, которую он представляет.

4.2. Приходя на работу, сотрудник должен быть аккуратно одет. Одежда не должна быть яркой и вызывающей и противоречить общепринятым нормам приличия.

4.3. Не допускается ношение одежды, указывающей на принадлежность к той или иной национальности и религии.

#### **5. Конфликт интересов**

5.1. Сотрудник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы учреждения бережно, максимально эффективно и исключительно в рабочих целях.

5.2. Работник должен избегать ситуаций, при которых у него возникает конфликт интересов.

5.3. В случае возникновения конфликта интересов работник должен проинформировать об этом своего непосредственного руководителя.

5.4. Ситуацией, приводящей к конфликту интересов, может быть ситуация получения работником подарков в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей.

5.5. Работникам не разрешается принимать от третьих лиц подарки:

–за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с выполнением трудовых функций;

–стоимостью свыше трех тыс. руб.;

–в виде денег или денежных эквивалентов;

–в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

5.6. Использование работником активов и ресурсов учреждения в личных целях может привести к конфликту интересов.

5.7. В случае выявления сотрудником конфликта интересов имеющий отношение к другому работнику учреждения, такой сотрудник обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

## **6. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

6.1. Соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки его профессиональной деятельности.

6.2. Факты нарушения работником правил и принципов этики и норм профессионального поведения, предусмотренных Кодексом, рассматриваются на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных Уставом МБУ ДО «СШОР по академической гребле».

6.3. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

6.4. При наличии в действиях (бездействии) признаков аморального проступка работник может быть подвергнут мерам дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.