



УТВЕРЖДЕН
Приказом директора
ГАУ ДО ВО «СШ по гандболу «Динамо»
от 12.05.2025г. № 52/1

КОДЕКС
этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников
ГАУ ДО ВО «СШ по гандболу «Динамо»

Волгоград 2025 г.

Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.

1. Данный Кодекс – документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в Государственном автономном учреждении дополнительного образования Волгоградской области «Спортивная школа по гандболу «Динамо» (далее – Динамо), улучшение имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Динамо, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

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

Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым укрепляется высокая репутация Динамо, поддерживается ее авторитет и традиции.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности спортсменов, тренеров и сотрудников Динамо, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Динамо.

4. Динамо обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Граждане, поступающие на работу в ГАУ ДО ВО «СШ по гандболу «Динамо» (в дальнейшем – сотрудник), знакомятся с положением Кодекса и соблюдают их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вносить по инициативе, как отдельных работников, так и иных служб (Педагогического совета, Совета работников); изменения и дополнения утверждаются директором.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников тренировочного процесса (детей, родителей, сотрудников). Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров на Тренировочном совете, совещании при директоре, родителей на родительских собраниях. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники ГАУ ДО ВО «СШ по гандболу «Динамо» без исключения.

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

- регулируют отношения между всеми участниками тренировочного процесса, а также сотрудниками Динамо и общественностью;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Динамо и честь их профессии;
- создают культуру учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2. Цель Кодекса.

1. Цель Кодекса – установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для устойчивого выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника Динамо. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей.

2. Кодекс:

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

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник Динамо сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Динамо благоприятной и безопасной обстановки;

в) знание и соблюдение сотрудниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников ГАУ ДО ВО «СШ по гандболу «Динамо»

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

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

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

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Динамо;

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

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

г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Динамо 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 организаций;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в общении со всеми участниками тренировочного 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) воздержаться от поведения, которое могло вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;

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

м) соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

Статья 4. Соблюдение законности.

1. Сотрудник государственного учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Учреждения.

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

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

4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников ГАУ ДО ВО «СШ по гандболу «Динамо».

1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.
2. В соответствии со ст. 575 ГК РФ работникам образовательных организации не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей.
3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями спортсменов; не имеют права побуждать родительские комитеты (и отдельных родителей или лиц их замещающих) организовывать для сотрудников учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.
4. Отношение сотрудников и родителей не должны оказывать влияние на оценку личности и достижения детей.

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

1. Сотрудник Динамо может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Сотрудник обязан соблюдать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала ему в связи с исполнением должностных обязанностей.
3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.
4. При отборе и передаче информации сотрудник соблюдает принципы объективности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.
5. Тренер, тренер-преподаватель может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.
6. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере спорта, а также о действиях участников тренировочного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.
7. Тренер, тренер-преподаватель не имеет право обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам ДИНАМО.

1. 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.
2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, признаны:
 - 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Сотрудник не может представлять свое учреждение в судебном споре с другими учреждениями, предприятиями 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 лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 8. Служебное общение.

1. В общении сотрудникам учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, что человек, его право и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.
2. В общении с участниками тренировочного, учебно-тренировочного процессов, гражданами и коллегами со стороны сотрудника учреждения 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.

3. Сотрудники учреждения 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.

4. Тренер, тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками и (или) спортсменами, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь, тренер, тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность тренера по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики тренера, тренера-преподавателя. Тренер, тренер-преподаватель никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

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

7. При оценки поведения и достижений своих спортсменов тренер стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию воспитания.

8. Тренер является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим спортсменам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, тренер, тренер-преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

9. Тренер, тренер-преподаватель постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

10. Тренер, тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать родителей спортсменов (или лиц их замещающих), требовать от них каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

11. Тренер, тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждения и политическим взглядам своих спортсменов. Он не имеет право навязывать спортсменам и их родителям (лицам их замещающим) свои взгляды, иначе как – путем дискуссии.

12. Общение между тренерами, тренерами-преподавателями.

1. Взаимоотношения между тренерами, тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

Тренер, тренер-преподаватель защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии воспитанников или других лиц.

2. Сотрудник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматривать как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

3. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же они не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить директору просьбу помочь разобраться данную ситуацию.

4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров в ДИНАМО и за его пределами, а именно выступая на практических конференциях, открытых уроках, мастер-классах, который тренер вправе проводить, участвовать за пределами ДИНАМО.

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 тренерской жизни обсуждается и принимается на Тренерском совете.

6. Работа в ДИНАМО базируется на принципах свободы и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

7. Администрация ДИНАМО делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера как основного субъекта тренировочной деятельности.

8. В Динамо соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор ДИНАМО, его заместители.

9. Администрация ДИНАМО терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для люмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы тренеров, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми тренерами своего мнения и защите своих убеждений.

10. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать тренеров за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников основывается на принципе равноправия.

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

12. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ДИНАМО. Администрация не имеет право скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего собрания.

13. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в ДИНАМО мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то экстренно созывается Совет работников, разбирается данная ситуация.

14. Тренеры, тренеры-преподаватели и сотрудники учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

Статья 9. Личность работника.

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

2. Работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

3. Для работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

4. Внешний вид сотрудника учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к спортивным учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Статья 10. Авторитет, честь, репутация тренера.

1. Своим поведением тренер поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

2. В общении со своими спортсменами и во всех остальных случаях тренер уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3. Тренер, тренер-преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторизма, не спешит осуждать и не требует того, что сам соблюдать не в силах.

4. Авторитет тренера основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках.

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

6. Тренер дорожит своей репутацией.

7. Тренер, тренер-преподаватель не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (опекунах) или мнение родителей о детях. Передавать такое

мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

Статья 11. Основные нормы.

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудниками норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
2. Тренер, тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы – воспитание подрастающего поколения.
3. Тренер, тренер-преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей.
4. Тренер, тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.
5. ДИНАМО имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Тренер, тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой тренера не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
6. Тренер, тренер-преподаватель предан своему делу, активно и сознательно участвует в повышении квалификации, создании условий для реализации программных задач, ясно понимает цели и стремится к получению результатов.
7. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.