

Кодекс работника МБУ ДО ЛСШ по предотвращению конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Кодекс работника МБУ ДО ЛСШ (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в МБУ ДО ЛСШ, улучшения имиджа МБУ ДО ЛСШ, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри МБУ ДО ЛСШ, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников трудового коллектива, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование МБУ ЛСШ.

1.3. Кодекс распространяется на всех работников МБУ ЛСШ.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность работника МБУ ДО ЛСШ.

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

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

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

2.2. Ответственность работника МБУ ДО ЛСШ.

2.2.1. Работник несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.

2.2.2. Работник несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация работника

2.3.1. Своим поведением работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь.

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

2.3.3. В общении с обучающимися и во всех остальных случаях работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

2.3.4. Авторитет работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться об занимающихся.

2.3.5. Работник воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Работник имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный работником образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с занимающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Работник дорожит своей репутацией.

2.4. Общение тренера с занимающимися.

2.4.1. Тренер сам выбирает подходящий стиль общения с занимающимися, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Тренер должен быть требователен к себе. Требовательность тренера по отношению к занимающимся позитивна. Тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

2.4.4. Тренер является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим занимающимся. Приняв необоснованно принижающие занимающегося оценочные решения, тренер должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

2.4.5. При оценке достижений занимающихся тренер стремится к объективности и справедливости.

2.4.6. Тренер соблюдает дискретность. Тренеру запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему занимающимся информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.4.8. Тренер не имеет права требовать от своего занимающегося вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную.

2.4.9. Тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих занимающихся.

2.5. Общение между работниками МБУ ДО ЛСШ

2.5.1. Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

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

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

2.5.4. В МБУ ДО ЛСШ не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Работники МБУ ДО ЛСШ при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь МБУ ДО ЛСШ за ее пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работников о МБУ ДО ЛСШ за его пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который работник вправе проводить, участвовать за пределами МБУ ДО ЛСШ.

2.5.6. 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 рабочих дискуссиях.

2.5.7. Работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.6. Взаимоотношения с администрацией.

2.6.1. Администрация МБУ ДО ЛСШ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта спортивной деятельности.

2.6.2. В МБУ ДО ЛСШ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор.

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

2.6.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий.

Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

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

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру работника и на качество его труда. Важные для коллектива решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Работники МБУ ДО ЛСШ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

2.7. Отношения с родителями (законными представителями)

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности тренера. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего работнику упомянутое мнение.

2.7.3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями занимающихся.

2.7.4. Отношения работников с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

2.7.5. На отношения работников с занимающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами МБУ ДО ЛСШ.

2.8. Академическая свобода и свобода слова

2.8.1. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.

2.8.2. При отборе и передаче информации занимающимся работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

2.8.3. Работник имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о МБУ ЛСШ, региональной или государственной политике, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

2.8.4. Работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

2.9. Использование ресурсов

Работники и администрация должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество МБУ ДО ЛСШ (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

2.10. Личные интересы и самоотвод

2.10.1. Работники и администрация МБУ ДО ЛСШ объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если работник 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.

2.11. Благотворительность и меценатство.

2.11.1. МБУ ДО ЛСШ имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Работник является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой работника а не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор или работник может принять от родителей занимающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную МБУ ДО ЛСШ. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

2.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность

2.12.1. Директор МБУ ДО ЛСШ должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

2.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.

Принято советом трудового коллектива МБУ ДО ЛСШ
протокол № 4 от 01 апреля 2026 года