

Кодекс этики и служебного поведения тренеров-преподавателей муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва по боксу»

(принят на Педагогическом совете «01» ноября 2016 г. протокол № 2)

*«Воспитание — дело трудное,
и улучшение его условий — одна из священных обязанностей каждого человека,
ибо нет ничего более важного, как образование самого себя и своих ближних».*
Сократ.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников МБУДО «СДЮШОР по боксу» (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашей школы, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.
2. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений тренеров-преподавателей и обучающихся, спортсменов.
3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, спортсменов, тренеров-преподавателей и сотрудников школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.
4. Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.
5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных практических тренеров-преподавателей, так и иных служб образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются на Педагогическом совете.
6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников тренировочного процесса (обучающихся, спортсменов, родителей, тренеров-преподавателей). Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров-преподавателей на педагогическом или тренерском совете, родителей – на родительских собраниях, обучающихся и спортсменов – на тренировках. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.
7. Нормами Кодекса руководствуются тренеры-преподаватели и все сотрудники ОУ, работающие с обучающимися и спортсменами.
8. Данный Кодекс тренеров-преподавателей определяет основные нормы профессиональной этики, которые:
 - регулируют отношения между тренерами-преподавателями, обучающимися, спортсменами и их родителями, а также другими работниками ОУ;
 - защищают их человеческую ценность и достоинство;
 - поддерживают качество профессиональной деятельности тренера-преподавателя и честь их профессии;

- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Предмет регулирования

1.1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) тренеров-преподавателей, которых он придерживается в школе в течение всего тренировочного процесса, а также во время проведения спортивно-массовых мероприятий и соревнований.

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

1.3. Педагогический совет ОУ обязан ознакомить с Кодексом всех тренеров-преподавателей, обучающихся, спортсменов, родителей и других работников ОУ.

Цель Кодекса

2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс способствует тому, чтобы тренер-преподаватель сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в школе благоприятной и безопасной обстановки.

Сфера регулирования

3.1. Кодекс распространяется на всех тренеров-преподавателей.

3.2. Директор, Педагогический Совет, Администрация, Комиссия по этике, тренеры-преподаватели и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

1. Источники и принципы педагогической этики

1.1 Нормы педагогической этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций советско-российской школы, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

2. Механизмы внедрения

Оптимальными формами внедрения являются:

- 1) интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- 2) информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;
- 3) трансляция через менеджмент - особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;
- 4) стимулирование сотрудников школы грамотами, благодарственными письмами; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. Личность педагога

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

1.2. Тренер-преподаватель требователен по отношению к себе и стремится к

самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

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

2. Ответственность

2.1. Тренер-преподаватель несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

2.2. Тренер-преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие обучающихся, спортсменов, оставленных под его присмотром.

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

3. Авторитет, честь, репутация

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

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

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

3.4. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

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.

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

3.7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

1. Общение тренера-преподавателя с обучающимися, спортсменами

1.1. Стиль общения тренера-преподавателя с обучающимися, спортсменами строится на взаимном уважении.

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

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

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

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

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

1.7. Тренер-преподаватель соблюдает дискретность. Тренеру-преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся, спортсменом информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

1.10. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся, спортсменов. Он не имеет права навязывать обучающимся, спортсменам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

2. Общение между сотрудниками

2.1. Взаимоотношения между тренерами-преподавателями 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 обучающихся, спортсменов или других лиц.

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.

2.3. Тренеры-преподаватели избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же тренеры-преподаватели не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации директора или же нет.

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

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

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

Если оное будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками ОУ, а также обучающимися, спортсменами, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (тренера-преподавателя, обучающегося, спортсмена, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

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

2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и

местами даже реклама тренеров-преподавателей о ОУ за пределами школы, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который тренер-преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.

2.7. 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 педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с директором.

2.8. Тренеры-преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией

3.1. ОУ базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация ОУ делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В ОУ соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель школы и Комиссия по этике.

3.3. Администрация школы 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 тренерами-преподавателями своего мнения и защите своих убеждений.

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.

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

3.6. Оценки и решения директора ОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах тренеров-преподавателей.

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

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

Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного тренера-преподавателя, сотрудника от занимаемой должности.

За директором школы остается окончательное право в принятии решения в разрешении

возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Совету ОУ и директору о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также директор, вне зависимости от решения Совета ОУ и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Тренера-преподавателя 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 Комиссией по этике.

3.10. В случае выявления преступной деятельности тренера-преподавателя и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики руководитель школы должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

3.11. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо 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, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- проявлять при исполнении должностных обязанностей: честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционного 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).

4. Отношения с родителями и опекунами обучающихся, спортсменов

5.1. Консультация родителей по проблемам воспитания обучающихся, спортсменов – важная часть деятельности тренера-преподавателя. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в ОУ.

5.2. Тренер-преподаватель не разглашает высказанное обучающимся, спортсменом мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов об обучающемся, спортсмене. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего тренеру-преподавателю упомянутое мнение.

5.3. Тренеры-преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся, спортсменов; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для тренеров-преподавателей угощения, поздравления и тому подобное.

5.4. Отношения тренеров-преподавателей с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся, спортсменов.

6. Взаимоотношения с обществом

6.1. Тренер-преподаватель является не только учителем, тренером и воспитателем детей, 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 тренер-преподаватель 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.

7. Академическая свобода и свобода слова

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

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

7.3. 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.

7.4. Тренер-преподаватель имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

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

8. Использование информационных ресурсов

8.1. Тренеры-преподаватели и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество ОУ (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых тренерам-преподавателям разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

9. Личные интересы и самоотвод

9.1. Тренер-преподаватель и директор школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

9.2. 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.

9.3. 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.

10. Благотворительность и меценатство

10.1. СДЮШОР по боксу имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

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

10.3. Директор СДЮШОР по боксу или тренер-преподаватель может принять от родителей обучающихся, спортсменов любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность

общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

11. Прием на работу и перевод на более высокую должность

11.1. Директор СДЮШОР по боксу должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

12. Механизм работы Комиссии по этике

12.1. Каждый подразделение ОУ имеет права предоставить одного кандидата для избрания его Председателем Комиссии по этике.

12.2. Также существует возможность самовыдвижения.

12.3. Председателя Комиссии по этике выбирают большинством голосов путем открытого голосования в рамках проведения собрания педагогических работников.

12.4. Срок полномочия председателя один год без права переизбраться на второй срок.

12.5. Председатель после своего избрания на этом же собрании имеет право изъявить желание и рекомендовать к себе в Комиссию четырех человек, но они также избираются путем открытого голосования.

12.6. Члены Комиссии также избираются сроком на один год без права переизбрания.

12.7. Один раз в полугодие Председатель Комиссии по этике предоставляет отчет о проделанной работе директору школы.

12.8. Комиссия по этике принимает заявления от тренеров-преподавателей, сотрудников, обучающихся, спортсменов и их родителей только в письменной форме.

12.9. Комиссия по этике по поступившим заявлениям разрешает возникающие конфликты только на территории школы, только в полном составе и в определенное время, заранее оповестив заявителя и ответчика.

12.10. Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

12.11. Председатель Комиссии подчиняется директору, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу СДЮШОР по боксу, законодательству РФ.

12.12. Комиссия по этике осуществляет гражданский контроль (в данном случае этический) по работе в «КОД»е и только Председатель наделен полномочиями делать замечания работникам ОУ как в реальной, так и в виртуальной среде.

12.13. Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы тренера-преподавателя, сотрудника, обучающегося, спортсмена и их родителей не собирая для этого весь состав Комиссии.

12.14. Председатель имеет права обратиться за помощью к директору ОУ для разрешения особо острых конфликтов.

12.15. Председатель и члены Комиссии по этике не имеют права разглашать информацию поступающую к ним.

12.16. Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

12.17. Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Директор школы лишь правдиво информируются по их запросу.

12.18. Вызов Комиссией на «беседу» тренера-преподавателя, сотрудника, обучающегося, спортсмена и их родителей не игнорируется, в противном случае данный конфликт перестает быть этическим и носит характер служебного проступка, он передается в ведение администрации.

Комиссия также имеет право подать жалобу на имя директора ОУ. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов к директору школы.

12.19. Пожаловаться на Комиссию можно только в письменной форме, поданной на имя директора школы. В данном случае Председатель Комиссии должен будет также в письменной форме опровергнуть данное заявление-жалобу, либо его прокомментировать, либо принять во внимание и исправиться.

12.20. Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.