

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района

Л. А. Бляхер



Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района

1. Общие положения

Нормами кодекса этики и служебного поведения работников образовательного учреждения руководствуются тренер – преподаватели, тренер и все работники, работающие с обучающимися, родителями и коллегами в МБОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района (далее – Учреждение).

Данный Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников Учреждения (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в спортивной 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.

Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию спортивной школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.

Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

Учреждение обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных практических тренеров-преподавателей, тренеров, так и иных служб образовательного учреждения. Изменения и дополнения утверждаются Тренерским советом Учреждения.

Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на совещании учителей, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.



Нормами Кодекса руководствуются педагоги и все сотрудники Учреждения, работающие с детьми.

Данный Кодекс тренеров-преподавателей, тренеров определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами, учащимися и их родителями, а также другими работниками ОУ;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

2. Предмет регулирования

Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) педагога, которых он придерживается в Учреждении в течение всего учебного процесса, а также во время проведения школьных мероприятий.

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

Тренерский совет Учреждения обязан ознакомить с Кодексом всех тренеров - преподавателей, тренеров, учащихся, родителей и других работников Учреждения.

3. Цель Кодекса

Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения. Кодекс способствует тому, чтобы педагог сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в школе благоприятной и безопасной обстановки.

4. Сфера регулирования

Кодекс распространяется на всех педагогов. Руководитель Учреждения, Тренерский Совет, Администрация, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

5. Источники и принципы педагогической этики

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

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

6. Механизмы внедрения

Оптимальными формами внедрения являются:

- интерактивные семинары, информирующие о Кодексе и его исполнении;
- информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;



- трансляция через менеджмент (особенно первых лиц), демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;

- стимулирование сотрудников, организация внутришкольных конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда учреждения.

7. Основные нормы

а) Личность педагога

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

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

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

в) Ответственность

Работники Учреждения несут ответственность:

- за качество и результаты доверенной ему работы;
- за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных присмотром тренера-преподавателя, тренера;
- за порученные администрацией функции и доверенные ресурсы.

г) Авторитет, честь, репутация

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

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

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

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

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

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

Тренер-преподаватель, тренер дорожит своей репутацией.

8. Взаимоотношения с обучающимися Учреждения

Стиль общения педагога с учениками строится на взаимном уважении. В первую очередь, педагог должен быть требователен к себе.



Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики тренера-преподавателя, тренера и основой его саморазвития. Тренер-преподаватель, тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

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

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

При оценке достижений учеников в баллах тренер-преподаватель, тренер стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

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

Тренеру-преподавателю, тренеру соблюдает дискретность.

Тренеру-преподавателю, тренеру запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

Тренер-преподаватель, тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

9. Общение между сотрудниками Учреждения

Взаимоотношения между тренерами-преподавателями, тренерами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Тренер-преподаватель, тренер защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.



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

Работники Учреждения избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники 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 руководителя или же нет.

Тренера-преподаватели, тренера Учреждения стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Тренеров-преподавателей, тренеров объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

Преследование тренера-преподавателя, тренера за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в Учреждении между тренерами-преподавателями, тренерами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В Учреждении не должно быть места сплетням. Сотрудники Учреждения при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Учреждения за пределами спортивной школы, в том числе и в социальных сетях Интернет. Если это будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками Учреждения, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (тренера-преподавателя, тренера, ученика, родителя и т. д.), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор). Педагог не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников Учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.

Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама работников Учреждения за его пределами, а именно выступая на педагогических конференциях, методических и тренерских советов, конкурсах, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами Учреждения.

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 руководителем.

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

10. Взаимоотношения с администрацией

Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренеров-преподавателей, тренеров как основного субъекта образовательной деятельности.

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

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

Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников Учреждения за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

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

Оценки и решения руководителя Учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

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

Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в сообществе Учреждения мешают образовательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного совета трудового коллектива», на котором разбирается данная ситуация и выносится на открытое голосование вопрос об отстранении данного работника от занимаемой должности. За руководителем Учреждения



остаётся окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Совету трудового коллектива и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Совета трудового коллектива и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

Тренера-преподавателя, тренера 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.

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

11. Отношения с родителями и опекунами учеников

Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в Учреждении.

Тренер-преподаватель, тренер 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, доверившего тренеру-преподавателю, тренеру упомянутое мнение.

Тренера-преподаватели, тренера должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников.

Тренера-преподаватели, тренера не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для работников Учреждения угощения, поздравления и тому подобное.

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

На отношения тренеров-преподавателей, тренеров с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

12. Взаимоотношения с обществом

Тренер-преподаватель, тренер является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

Тренер-преподаватель, тренер старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни тренер-преподаватель, тренер избегает распрей, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знать способы их решения.



Тренер-преподаватель, тренер 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

13. Академическая свобода и свобода слова

Тренер-преподаватель, тренер имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

Тренер-преподаватель, тренер может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

Тренер-преподаватель, тренер 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.

Работник Учреждения не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

14. Использование информационных ресурсов

Работники Учреждения должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Учреждения (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 работникам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

15. Личные интересы и самоотвод

Руководитель, тренер-преподаватель, тренер Учреждения объективны и бескорыстны. Их служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей. Если тренер-преподаватель, тренер является членом совета трудового коллектива, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

Тренер-преподаватель, тренер не может представлять 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 счеты, и он может быть заинтересован в



том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

16. Благотворительность и меценатство

Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

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

Руководитель Учреждения, тренер-преподаватель или тренер может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную Учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

17. Прием на работу и перевод на более высокую должность

Руководитель Учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

Тренер-преподаватель, тренер не может оказывать давление на администрацию с тем, чтобы в Учреждении, где он работает, был принят член его семьи, родственник или близкий друг или чтобы вышеупомянутые лица были повышены в должности. Он не должен принимать участия в рассмотрении этого вопроса на педагогическом совете и принятии решения.


«Принято»

Протокол тренерского совета

От 28.08.2021 г. № 1

Идентификатор документа 0b3edd1e-da3c-40e9-81f5-1538fafc2d4c

Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

Подписи отправителя:	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
 МБОУ ДО "ДЮСШ", МБОУ ДО "ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА" Бляхер Дмитрий Анатольевич, Директор	02EB85EB0042AD5C92431D1B31869A8693 с 09.06.2021 17:12 по 09.06.2022 16:47 GMT+03:00	12.01.2022 12:44 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа	