

СОГЛАСОВАНО:
Протокол заседания Тренерского совета
От «30» мая 2023 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МБУ ДО «СШ № 8
по баскетболу» г. Челябинска
№ 77 от 07.07.2023 г.

**Кодекс
этики и служебного поведения
работников МБУ ДО СШ № 8 по баскетболу г. Челябинска**

1. Общие положения

Данный Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников МБУ ДО «СШ № 8 по баскетболу» г. Челябинска (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри 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, укрепляется высокая репутация школы, поддерживается ее авторитет и продолжают традиции предшествующих поколений.

Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности обучающихся, 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.

Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных тренеров-преподавателей, так и иных служб образовательного учреждения; изменения и дополнения утверждаются тренерско-педагогическим советом учреждения.

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

Нормами Кодекса руководствуются тренеры-преподаватели и все сотрудники учреждения, работающие с детьми.

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

- регулируют отношения между педагогами, обучающимися и их родителями (законными представителями), а также другими работниками учреждения;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности тренеров-преподавателей и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Предмет регулирования.

Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) тренера-преподавателя, которых он придерживается в школе в течение всего учебно-тренировочного 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.

Тренерско-педагогический Совет учреждения обязан ознакомить с Кодексом всех тренеров-преподавателей, обучающихся, родителей и других работников ОУ.

Цель Кодекса

Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

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

Кодекс распространяется на всех тренеров-преподавателей.

Руководитель Учреждения, Тренерско-педагогический Совет Учреждения, Администрация, Комиссия по этике, тренеры-преподаватели и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

Источники и принципы педагогической этики

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.

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

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.

2. Основные нормы

2.1. 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.

2.2. Ответственность

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

– тренер-преподаватель несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

– тренер-преподаватель несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

2.3. Авторитет, честь, репутация

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

Тренер-преподаватель 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 уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

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

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.

Тренер-преподаватель 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 дорожит своей репутацией.

3. Взаимодействие с другими лицами

3.1. Общение тренера-преподавателя с обучающимися

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

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

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

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

Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем лицам, проходящими спортивную подготовку. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, тренер-преподаватель должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

При оценке достижений обучающихся в баллах тренер-преподаватель стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок лиц, проходящих спортивную подготовку во время контрольно-переводных испытаний.

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

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

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

Тренер-преподаватель не имеет права требовать от своего воспитанника 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.

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

3.2. Общение между сотрудниками ОУ

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 или других лиц.

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.

Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги 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.

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

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 оно будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками ОУ, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

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

Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов об ОУ за пределами учебного учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который педагог вправе проводить, участвовать за пределами ОУ.

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.

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 прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3.3. Взаимоотношения с администрацией.

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

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

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.

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 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 педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов 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 ОУ должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

Тренеры-преподаватели имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОУ. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может 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.

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 учителя, классного руководителя, воспитателя, сотрудника от занимаемой должности.

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

Тренеры-преподаватели 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 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.

В целях противодействия коррупции работник обязан:

– уведомлять в течение 2 (двух) дней работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- в случае нахождения работника в командировке, в отпуске и иных ситуациях, он обязан уведомить работодателя незамедлительно в течение 2 (двух) дней с момента прибытия на рабочее место.

– не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежные вознаграждения, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения;

– проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспринципность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение)

3.4. Отношения с родителями (законными представителями) обучающихся

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

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

Тренеры-преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) обучающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

Отношения тренера-преподавателя с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

На отношения тренера-преподавателя с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

3.5. Взаимоотношения с обществом

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

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

Тренер-преподаватель хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, однако также не склонен к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

3.6. Академическая свобода и свобода слова

Тренер-преподаватель имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

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.

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 утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

3.7. Использование информационных ресурсов.

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 педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

3.8. Личные интересы и самоотвод.

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

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.

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.

3.9. Благотворительность и меценатство.

МБУ ДО «СШ № 8 по баскетболу» имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

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

Руководитель МБУ ДО «СШ №8 по баскетболу» или тренер-преподаватель может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

3.10. Прием на работу и перевод на более высокую должность.

Руководитель МБУ ДО «СШ №8 по баскетболу» должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

3.11. Механизм работы Комиссии по этике.

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

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

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.

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

Один раз в полугодие Председатель Комиссии по этике предоставляет отчет о проделанной работе руководителю ОУ.

Комиссия по этике принимает заявления от педагогов, сотрудников, учеников и их родителей только в письменной форме.

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

Председатель Комиссии имеет право наложить вето на решение членов комиссии.

Председатель Комиссии подчиняется руководителю ОУ, но в своих действиях независим, если это не противоречит Уставу, законодательству РФ.

Комиссия по этике осуществляет гражданский контроль (в данном случае этический).

Председатель в одностороннем порядке имеет право пригласить для профилактической беседы сотрудника, лицо, проходящее спортивную подготовку и их родителей не собирая для этого весь состав Комиссии.

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

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

Комиссия несет персональную ответственность за принятие решений.

Никто, кроме членов Комиссии, не имеет доступа к информации. Руководитель школы лишь правдиво информируется по их запросу.

Вызов Комиссией на «беседу» педагога, сотрудника, ученика 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 руководителя ОУ. При поступлении трех заявлений автоматически идет вызов к руководителю ОУ.

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

Каждый несет персональную ответственность за подачу непроверенных сведений.