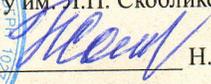




Утверждаю:

Директор МБУДО СШОР по конькобежному спорту им. Л.П. Скобликовой г. Челябинска


Н.В. Соловьева

Утверждено приказом № 125 от 29.12.2023 г.

**Кодекс
этики и служебного поведения
работников МБУДО СШОР по конькобежному спорту им. Л.П. Скобликовой
г. Челябинска**

1. Общие положения

Данный Кодекс этики и служебного поведения тренеров МБУДО СШОР по конькобежному спорту им. Л.П. Скобликовой 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 занимающихся, тренировки 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, так и иных служб спортивного учреждения; изменения и дополнения утверждаются Тренерским советом Учреждения.

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

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

Данный Кодекс тренеров определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между тренерами, занимающимися и их родителями, а также другими работниками учреждения;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности тренеров и честь их профессии;
- создают культуру спортивного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

Предмет регулирования.

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

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

Тренерский совет учреждения обязан ознакомить с Кодексом всех тренеров, занимающихся, родителей и других работников учреждения.

Цель Кодекса

Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

Кодекс способствует тому, чтобы тренер 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.

Руководитель учреждения, Тренерский Совет, Администрация, Комиссия по этике, другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

Источники и принципы тренерской этики

Нормы тренерской этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций 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 тренера

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

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

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

2.2. Ответственность

- тренер несет ответственность за качество и результаты доверенной ему тренерской работы – спортивной подготовки подрастающего поколения.

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

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

2.3. Авторитет, честь, репутация

Своим поведением тренер поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь тренера.

Тренер передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает активное участие в процессе культурного развития

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

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

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

Тренер дорожит своей репутацией.

3. Взаимодействие с другими лицами

3.1. Общение тренера с лицами, проходящими спортивную подготовку.

Стиль общения тренера с лицами, проходящими спортивную подготовку, строится на взаимном уважении.

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

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

При оценке поведения и достижений своих занимающихся, тренер стремится укреплять их самоутверждение, уважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

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

При оценке достижений лиц, проходящих спортивную подготовку. В баллах тренер стремится к объективности и справедливости.

Тренер постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

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

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

Тренер не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

3.2. Общение между сотрудниками учреждения.

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

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.

Тренеры избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же тренеры 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 учреждения стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Тренеров объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

Преследование тренера за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться в учреждении между тренерами, высказывать ее следует с глаза 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 школы, в том числе и в социальных сетях.

Если оно будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками учреждения, а также занимающимися, то Комиссия имеет право вызвать на Особый Тренерский совет «нарушителя» (тренера, занимающегося, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности (выговор).

Тренер 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 места даже реклама тренеров об учреждении за его пределами, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, которые тренер 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 тренерской жизни обсуждаются и принимаются в открытых тренерских дискуссиях.

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

Тренеры 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.

3.3. 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 тренера, как основного субъекта спортивной деятельности.

В учреждении 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 тренеров, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми тренерами своего мнения и защите своих убеждений.

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

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

Оценки и решения руководителя учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах тренеров.

Тренеры 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 а и на качество его труда. Важные для тренерского сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в тренерском сообществе мешают спортивному 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 учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта. Но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Совету учреждения и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Совета учреждения и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

Тренеры 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 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 работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- 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 коттупционное правонарушение)

3.4. Отношения с родителями и опекунами лиц, проходящих спортивную подготовку.

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

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 упомянутое мнение.

Тренеры должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями занимающихся; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для тренеров угощения, поздравления и тому подобное.

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

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

3.5. Взаимоотношения с обществом

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

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

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.

3.6. Академическая свобода и свобода слова

Тренер имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

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 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 спортивного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

Тренер не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

3.7. Использование информационных ресурсов

Тренеры и административные работники 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 тренерам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества учреждения.

3.8. Личные интересы и самоотвод.

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

Если тренер 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 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.