

**КОДЕКС**  
**этики и служебного поведения сотрудников Государственного**  
**автономного учреждения Спортивная школа олимпийского резерва**  
**по теннису Республики Башкортостан**

**ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Государственного автономного учреждения Спортивная школа олимпийского резерва по теннису Республики Башкортостан (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в учреждении, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри 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.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности воспитанников, тренеров и сотрудников школы, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

4. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между тренерами, учащимися и их родителями, а также другими работниками образовательного учреждения;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;

- поддерживают качество профессиональной деятельности тренеров и честь их профессии;

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

### **Предмет регулирования**

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

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

### **Цель Кодекса**

1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

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

### **Источники и принципы педагогической этики**

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.

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

## **ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ**

### **Личность тренера**

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

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

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

### **Ответственность**

1. Тренер несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы.

2. Тренер несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, доверенных ему родителями и администрацией школы.

3. Тренер несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

### **Авторитет, честь, репутация**

1. Своим поведением тренер поддерживает и защищает профессиональную честь педагога.

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

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

4. Авторитет тренера основывается на компетенции, справедливости, такте.

5. Тренер воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что не может соблюдать сам.

6. Тренер имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, мешать исполнению профессиональных обязанностей.

7. Тренер дорожит своей репутацией.

### **ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ**

#### **Общение тренера с воспитанниками**

1. Стиль общения тренера с воспитанниками строится на взаимном уважении.

2. В первую очередь, тренер должен быть требователен к себе. Требовательность по отношению к воспитаннику позитивна, является стержнем профессиональной этики тренера и основой его саморазвития.

3. 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.

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

5. Тренер является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, он должен постараться немедленно исправить свою ошибку. Тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

6. Тренер постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

7. Тренер соблюдает дискретность. Запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

8. Тренер не злоупотребляет своим служебным положением.

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

10. Тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды.

### **Общение между сотрудниками учреждения**

1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не выдвигает претензий к своим коллегам в присутствии учеников или других лиц.

2. Работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же они не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по разрешению трудовых споров и конфликтов просьбу разобрать данную ситуацию.

3. Работник не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников образовательного учреждения, если это не противоречит действующему законодательству.

4. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергнутое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной.

5. Важнейшие проблемы и решения в жизни учреждения обсуждаются и принимаются в открытых собраниях коллектива.

## **Взаимоотношения с администрацией**

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

2. Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера как основного субъекта образовательной деятельности.

3. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.

4. Администрация учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык.

5. 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.

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

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

8. Работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру и на качество его труда. Важные для сотрудников решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

9. За руководителем учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по разрешению трудовых конфликтов и споров может рекомендовать

руководителю какое-либо решение, которое было принято коллегиально членами Комиссии.

10. 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 разрешению трудовых конфликтов и споров.

### **Отношения с родителями и законными представителями учащихся**

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

2. Тренер не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

3. Тренеры должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) учащихся.

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

5. На отношения тренеров с воспитанников и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) школе.

### **Взаимоотношения с обществом**

1. 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.

2 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.

### **Академическая свобода и свобода слова**

1. Тренер имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

3. Тренер может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения отвечают требованиям и нормам воспитания.

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

5. Тренер не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

### **Использование информационных ресурсов**

Тренеры и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы.

### **Личные интересы и самоотвод**

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

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.

3. Работник 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.

### **Благотворительность и меценатство**

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

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

3. Руководитель учреждения 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.

### **Прием на работу и перевод на более высокую должность**

1. Руководитель школы должен сохранять беспристрастность при подборе на работу нового сотрудника или повышении сотрудника в должности.

## **ГЛАВА 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных практических работников, так и иных служб учреждения; изменения и дополнения утверждаются Советом школы.

2. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов).

3. Содержание Кодекса доводится до сведения тренеров на тренерских советах, публикуется на сайте школы и вывешивается на специальном стенде для ознакомления родителей и учащихся. Вновь прибывшие обязательно должны быть ознакомлены с данным документом.