

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

**ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования 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-преподавателей 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-преподавателями, учащимися и их родителями, а также другими работниками образовательного 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**

1. Кодекс регулирует социальные нормы (правила поведения) тренеров-преподавателей, 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-преподаватель 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-преподаватель 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-преподавателя**

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

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

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

## **Ответственность**

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

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

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

## **Авторитет, честь, репутация**

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

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

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

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

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

7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

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

#### **Общение тренера-преподавателя с воспитанниками**

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

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

3. Тренер-преподаватель 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-преподаватель стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

5. Тренер-преподаватель является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, он должен

постараться немедленно исправить свою ошибку. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

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

8. Тренер-преподаватель не злоупотребляет своим служебным положением.

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

10. Тренер-преподаватель 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-преподавателя 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-преподавателей за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из тренеров-преподавателей основываются на принципе равноправия.

6. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни тренеров-преподавателей, 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. Тренера-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 разрешению трудовых конфликтов и споров.

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

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

2. Тренер-преподаватель 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-преподаватели должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями (законными представителями) учащихся.

4. Отношения тренер-преподавателя с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5. На отношения тренера-преподавателя с воспитанниками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями (законными представителями) школе.

## **Взаимоотношения с обществом**

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

2 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.

## **Академическая свобода и свобода слова**

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

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

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



## **Использование информационных ресурсов**

Тренер-преподаватель 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-преподаватель 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.

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-преподавателей 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.