

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации», других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для работников, связанных с педагогической (тренерской) деятельностью, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Пермского края.

1.2. Настоящее Положение представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения при осуществлении тренерско-преподавательской, в т.ч. методической деятельности в области физической культуры и спорта дополнительного образования, основанных на нравственных критериях и традициях советской и российской спортивной школы, а также на международных стандартах и правилах, которыми надлежит руководствоваться всем работникам, независимо от занимаемой ими должности и осуществляющим деятельность по оказанию услуг по спортивной подготовке и относящихся к основному персоналу (далее - работники) МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо «Витязь» имени И.И. Пономарева» г. Перми (далее - Учреждение).

1.3 Настоящее Положение является профессионально-нравственным руководством, обращенным к сознанию и совести каждого работника Учреждения. Это инструмент, призванный помочь работникам ответить на вопросы, связанные с профессиональным поведением и проблемами, возникающими между участниками отношений в сфере дополнительных образовательных программ.

1.4. Никакая норма настоящего Положения не должна толковаться как предписывающая или допускающая нарушение действующего законодательства.

1.5. Настоящее Положение служит целям:

- повышения доверия граждан к Учреждению;
- установления и обобщения нравственно-этических норм деятельности работников и их профессионального поведения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей;
- содействия укреплению авторитета и обеспечению единых норм поведения работников Учреждения;
- регулирования профессионально-этических проблем во взаимоотношениях работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- воспитания высоконравственной личности работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

1.6. Положение служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к деятельности работников в общественном сознании.

1.7. Знание и соблюдение норм настоящего Положения является нравственным долгом каждого работника Учреждения и обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности.

1.8. Каждому работнику следует принимать все необходимые меры для соблюдения Положения, а каждый участник отношений в сфере дополнительных образовательных программ вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Работник, осуществляющий деятельность по дополнительным образовательным программам или поступающий на работу в Учреждение, вправе, изучив содержание настоящего Положения, принять для себя его нормы или отказаться от деятельности.

2. Обязательства работников перед профессиональной деятельностью

2.1. Работники Учреждения при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

2.2. В процессе своей профессиональной деятельности работники должны соблюдать следующие этические принципы:

- законность;
- объективность;
- компетентность;
- независимость;
- тщательность;
- справедливость;
- честность;
- гуманность;
- демократичность;
- профессионализм;
- взаимоуважение;
- конфиденциальность.

2.3. Работники Учреждения, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

- соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

- придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой

дополнительной образовательной программы;

- воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

- избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.4. Важным показателем профессионализма работников Учреждения является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

2.5. В процессе своей профессиональной деятельности Работники Учреждения обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении Работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- пренебрежительных отзывов о деятельности своего Учреждения или проведения необоснованных сравнений его с другими организациями;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных, национальных или профессиональных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

2.6. Работникам Учреждения необходимо принимать необходимые меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.7. Во время тренировочных занятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

2.8. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между Работниками, приоритетным является учет интересов Учреждения в целом.

3. Обязательства работников перед обучающимися

3.1. Работники Учреждения в процессе взаимодействия с обучающимися:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения потенциала спортсмена, одновременно воспитывая в них принципиальную позицию отказа от использования запрещенных методов (допинг) в достижении спортивных результатов;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют в спортсмене развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений спортсменов стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;
- проявляют толерантность;
- защищают интересы обучающихся и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- принимают всевозможные меры, чтобы уберечь обучающихся от сексуального домогательства и (или) насилия;
- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих интересы обучающихся;
- прививают обучающимся ценности, созвучные с международными стандартами прав человека;
- вселяют в чувство того, что спортсмены являются частью взаимно посвященного общества, где есть место для каждого;
- стремятся стать для обучающихся положительным примером;
- применяют свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм, и в необходимых случаях с состраданием;

- гарантируют, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический или религиозный инструмент.

3.2. В процессе взаимодействия с обучающимися работники Учреждения воздерживаются от:

- навязывания обучающимся своих взглядов, убеждений и предпочтений;
- оценки личности обучающегося и личности его законных представителей;
- предвзятой и необъективной оценки деятельности и поступков обучающихся;
- предвзятой и необъективной оценки действий законных представителей обучающихся;
- отказа от объяснения сложного материала, ссылаясь на личностные и психологические недостатки обучающихся, а также из-за отсутствия времени для объяснения (при действительном отсутствии времени необходимо оговорить время индивидуальной консультации, удобное для обеих сторон);
- требовать дополнительную плату за услуги по спортивной подготовке, в том числе (консультации, подготовку к конкурсам, соревнованиям и т.п.);
- проводить на тренировочных занятиях политическую или религиозную агитацию;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- курить в помещениях и на территории Учреждения.

4. Обязательства работников перед законными представителями обучающихся

4.1. Работники должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства законных представителей в вопросы, которые по своему характеру входят в круг профессиональных обязанностей Работников.

4.2. Работники в процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся должны:

- начинать общение с приветствия;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность и желание помочь, поскольку большинство законных представителей обучающихся, чаще всего, обращаются, когда они столкнулись с трудностями, неприятностями или даже сложной жизненной ситуацией и от того, как их встретят и выслушают, какую окажут помощь, зависит их настроение и мнение о работниках и работе Учреждения в целом;
- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;
- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;
- высказываться в корректной и убедительной форме и если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;

- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

4.3. В процессе взаимодействия с законными представителями обучающихся работники не должны:

- заставлять законных представителей необоснованно долго ожидать приема;
- перебивать в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство;
- разговаривать по телефону, игнорируя присутствие законных представителей;
- разглашать высказанное обучающимися мнение о своих законных представителях;
- переносить свое отношение к законным представителям на оценку личности и достижений обучающихся.

4.4. Работники прилагают все усилия к проявлению заинтересованности законных представителей активно участвовать в спортивной подготовке их ребенка, поддерживая тем самым учебно-тренировочный процесс, что гарантирует выбор самой оптимальной и подходящей для их ребенка формы работы.

4.5. Работникам настоятельно рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

4.6. В случае конфликтного поведения со стороны законного представителя обучающегося необходимо принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

5. Обязательства работников перед коллегами

5.1. Работники Учреждения в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения; готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути;
- помогают им в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами Учреждения;
- поддерживают и продвигают общие интересы работников.

5.2. В процессе взаимодействия с коллегами работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;
- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения чьих-либо недостатков и личной жизни коллег.

6. Обязательства работников перед администрацией Учреждения

6.1. Работники выполняют указания администрации Учреждения и имеют право подвергнуть их сомнению в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2. В процессе взаимодействия работники обязаны воздерживаться от заискивания (угодливое поведение с целью добиться чьего-либо расположения, покровительства) перед администрацией Учреждения.

7. Обязательства администрации МБУ ДО «СШОР по самбо и дзюдо «Витязь» имени И.И. Пономарева» г. Перми перед работниками

7.1. Быть для других работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого работника.

7.3. Представителям администрации Учреждения следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;

- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;

- помогать работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;

- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;

- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;

- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников;

7.4. Руководитель Учреждения и представители администрации не имеют морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;

- использовать служебное положение в личных интересах;

- проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;

- создавать условия для наушничества и доноительства в коллективе;

- обсуждать с подчиненными действия вышестоящих руководителей;

- предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений;

- демонстративно приближать к себе своих любимцев, делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу; незаслуженно их поощрять, награждать; необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;

- оказывать моральное покровительство своим родственникам и близким людям, а также по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности и личной преданности;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

8. Контроль за соблюдением настоящего Положения

8.1. Для контроля за соблюдением настоящего Положения, поддержки работников, оказания им консультационной помощи в вопросах профессиональной этики, а также урегулирования спорных ситуаций приказом директора создается Комиссия по профессиональной этике (далее - Комиссия). В состав комиссии включаются наиболее квалифицированные и авторитетные представители работников Учреждения.

8.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством в сфере физической культуры и спорта, Уставом Учреждения, настоящим Положением этики.

9. Ответственность за нарушение настоящего Положения

9.1 Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.

