

«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель
ГККП «СДЮШОР №2»
Управления спорта г.Алматы
Темирбаев М.А.

М.А.
«12» февраля 2025 года

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Государственного коммунального казенного предприятия
«Специализированная детско-юношеская школа Олимпийского
резерва №2» Управления спорта города Алматы**

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников ГККП «Специализированная детско-юношеская школа Олимпийского резерва №2» Управления спорта города Алматы (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в спортивной школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашей 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 тренеров и спортсменов.

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

4. Школа обязана создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как тренеров, так и иных работников Школы, которые утверждаются на собрании сотрудников Школы.

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

7. Нормами Кодекса руководствуются тренеры и все сотрудники Школы, работающие со спортсменами.

8. Данный Кодекс тренеров определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между тренерами, спортсменами и их родителями, а также другими работниками Школы; - 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.

1. Предмет регулирования.

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

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

1.3. Администрация Школы обязана ознакомить с Кодексом всех тренеров, спортсменов и других работников Школы.

2. Цель Кодекса.

2.1. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

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

3. Сфера регулирования.

3.1. Кодекс распространяется на всех работников Школы.

3.2. Руководитель спортивной школы, Администрация спортивной школы, и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

4. Источники и принципы тренерской этики.

4.1. Нормы тренерской этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и законодательных актов Республики Казахстан, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

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

5. Механизмы внедрения.

5.1. Оптимальными формами внедрения являются:

1) Интерактивные совещания, информирующие о Кодексе и его исполнении;

2) Информационное обеспечение, призванное разъяснить назначение Кодекса и механизм его реализации и способов разрешения сложных этических ситуаций;

3) Трансляция через менеджмент -особенно первых лиц - демонстрирующая, что руководство не только говорит о важности исполнения Кодекса, но и само образцово его исполняет;

4) Стимулирование сотрудников, организации внутришкольных конкурсов с выдачей грамот, похвальных листов; рекомендации об участии

сотрудников в районных и городских, региональных мероприятиях; учет соблюдения Кодекса при распределении премиального фонда Школы.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НОРМЫ

1. Личность тренера

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

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

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

2. Ответственность

2.1. Тренер несет ответственность за качество и результаты доверенной ему тренерской работы – спортивную подготовку подрастающего поколения.

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

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

3. Авторитет, честь, репутация

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

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

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

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

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

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

3.7. Тренер дорожит своей репутацией.

ГЛАВА 3. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

1. Общение тренера со спортсменами.

1.1. Стиль общения тренера со спортсменами строится на взаимном уважении.

1.2. В первую очередь, тренер должен быть требователен к себе. Требовательность тренера по отношению к спортсмену позитивна, является

стержнем профессиональной этики тренера и основой его саморазвития. Тренер никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

1.3. 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.

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

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

1.6. При оценке достижений спортсменов в баллах тренер стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости освоения спортивных программ.

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

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

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

1.10. Тренер не имеет права требовать от своего спортсмена вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если тренер занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.11. Тренер терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих спортсменов. Он не имеет права навязывать учащимся свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

2. Общение между сотрудниками спортивной школы.

2.1. Взаимоотношения между работниками 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 спортсменов или других лиц.

2.2. Тренер как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своими коллегами, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллегам. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. 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 просьбу руководителю Школы помочь разобраться данную

ситуацию, и руководитель сам уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации работников или же нет.

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

2.5. Преследование тренера за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т. е. она должна высказываться между тренерами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В школе не должно быть места сплетням. Сотрудники при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь школы за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет. Если оно будет выявлено руководством Школы или же другими сотрудниками, а также спортсменами, то администрация имеет право вызвать на собрание «нарушителя» (тренера, спортсмена, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной и моральной ответственности. Тренер не вправе разглашать полученную информацию о деятельности других работников, если это не противоречит действующему законодательству.

2.6. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренеров о школе за пределами заведения, а именно выступая на конференциях, заседаниях, мастер-классах, который тренер вправе проводить, участвовать за пределами школы.

2.7. 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 Тренерского совета, без согласования с руководителем.

2.8. Тренеры не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно администрации, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

3.1. Школа базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера как основного субъекта тренерской деятельности.

3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель школы.

3.3. 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.

3.4. 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.

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

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

3.7. Тренеры имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы школы. Администрация не имеет права скрывать или извращать информацию, могущую повлиять на карьеру тренера и на качество его труда. Важные для тренерского сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в тренерском сообществе мешают школе выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то администрация имеет право созыва «экстренного тренерского совета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного тренера-преподавателя, сотрудника от занимаемой должности. За руководителем остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта.

3.9. 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 на соответствующем собрании.

3.10. 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 тренерский совет для принятия кардинального решения по отношению к нарушителям.

4. Отношения с родителями и опекунами спортсменов.

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

4.2. 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.

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

4.4. Отношения тренера с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений спортсмена.

4.5. На отношения тренера со спортсменом и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

5. Взаимоотношения с обществом.

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

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

5.3 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.

6. Академическая свобода и свобода слова.

6.1. Тренер имеет право пользоваться различными источниками информации.

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

6.3. Тренер может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

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

6.5. Тренер не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Использование информационных ресурсов.

7.1. Тренеры и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество школы (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.

8. Личные интересы и самоотвод.

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

8.2 .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.

8.3. Тренер не может представлять свою школу 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.

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

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

Разработано:

Исполняющий функции

Антикоррупционной комплаенс-службы



Болатхан Г.Б.