

СОГЛАСОВАНО

Протокол тренерско-педагогического совета от 13 декабря 2016 г № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Водник» г. Находка от «09» декабря 2016 г. № 121-а

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА МБУ ДО ДЮСШ «Водник» г.Находка

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ «Водник» г.Находка (далее – Положение) разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 п.33, глава 5 статьи 47, 48).

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия педагогических работников с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

2. Конфликт интересов педагога дополнительного образования

2.1. Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых педагогический работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- тренер-преподаватель ведет бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;
- тренер-преподаватель осуществляет дополнительные занятия, спортивные мероприятия и т.д.;
- тренер-преподаватель получает подарки и услуги;
- тренер-преподаватель собирает деньги на нужды группы, учреждения;
- тренер-преподаватель участвует в жюри (судействе) конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;
- тренер-преподаватель получает небезвыгодные предложения от родителей обучающихся, которых он обучает;
- тренер-преподаватель участвует в распределении бонусов для обучающихся;
- тренер-преподаватель небескорыстно использует возможности родителей обучающихся;
- тренер-преподаватель нарушает установленные в Учреждении запреты и т.д.

2.2. Тренер-преподаватель Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе письменно обратиться в Комиссию (приложение № 1) по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Решение комиссии является

обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

2.3. Для предотвращения конфликта интересов тренеров-преподавателей Учреждения необходимо следовать «Кодексу педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ «Водник» г. Находка по предотвращению конфликта интересов» (приложение 2).

2.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

2.5. Для предотвращения конфликта интересов тренеров-преподавателей Учреждения необходимо следовать **«Кодексу педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ «Водник» г. Находка по предотвращению конфликта интересов»**.

Комиссия
по урегулированию споров между участниками образовательных
отношений в МБУ ДО ДЮСШ «Водник» г. Находка

Председатель комиссии - Лашкова А.А.

Члены комиссии - Нечипоренко Ю.В.

Биярсланова О.А.

Титов О.И.

Кодекс педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ «Водник» г.Находка по предотвращению конфликта интересов

1. Общие положения

1.1. Кодекс педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ «Водник» (далее – Кодекс) по предотвращению конфликта интересов – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в Учреждении, улучшения имиджа Учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри Учреждения, обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности участников образовательных отношений, включающие уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.3. Кодекс распространяется на всех педагогических работников Учреждения.

2. Содержание Кодекса

2.1. Личность тренера-преподавателя

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

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

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

2.2. Ответственность тренера-преподавателя

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

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

2.3. Авторитет, честь, репутация тренера-преподавателя

2.3.1. Своим поведением тренер-преподаватель поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь.

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

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

2.3.4. Авторитет тренера-преподавателя основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих обучающихся.

2.3.5. Тренер-преподаватель воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морального или нравственного поучения, которые по тем или иным причинам вызывают сомнение в их этической оправданности, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

2.3.6. Тренер-преподаватель имеет право на неприкосновенность личной жизни. Выбранный тренером-преподавателем образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с обучающимися и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

2.3.7. Тренер-преподаватель дорожит своей репутацией.

2.4. Общение тренера-преподавателя с обучающимися

2.4.1. Тренер-преподаватель сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

2.4.2. Тренер-преподаватель должен быть требователен к себе. Требовательность его по отношению к обучающемуся позитивна. Тренер-преподаватель никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

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

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

2.4.5. При оценке достижений обучающихся тренер-преподаватель стремится к объективности и справедливости.

2.4.6. Тренер-преподаватель соблюдает дискретность. Тренеру-преподавателю запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимися информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

2.4.9. Тренер-преподаватель терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих обучающихся.

2.5. Общение между педагогами дополнительного образования

2.5.1. Взаимоотношения между тренерами-преподавателями основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

2.5.2. Тренер-преподаватель как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.5.3. Тренер-преподаватель избегает необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.

2.5.4. В Учреждении не должно быть места сплетням, интригам, слухам, домыслам. Тренер-преподаватель Учреждения при возникших конфликтах не имеет права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь Учреждения за его пределами, в том числе и в социальных сетях Интернет.

2.5.5. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама тренера-преподавателя об Учреждении за пределами учебного заведения, а именно выступая на семинарах, конференциях, мастер-классах, которые тренер-преподаватель вправе проводить, участвовать за пределами Учреждения.

2.5.6. 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 педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.5.7. Тренеры-преподаватели не прикрывают ошибки и проступки друг друга.

2.6. Взаимоотношения с администрацией.

2.6.1. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений тренера-преподавателя как основного субъекта образовательной деятельности.

2.6.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор.

2.6.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы тренера-преподавателя, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогическими работниками своего мнения и защите своих убеждений.

2.6.4. 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.

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

2.6.6. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагогического работника и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

2.6.7. Тренеры-преподаватели Учреждения уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

2.7. Отношения с родителями (законными представителями)

2.7.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагогического работника. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов.

2.7.2. Тренер-преподаватель 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, довершившего ему упомянутое мнение.

2.7.3. Тренер-преподаватель должен уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся.

2.7.4. Отношения тренера-преподавателя с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений обучающихся.

2.7.5. На отношения тренера-преподавателя с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами Учреждению.

2.8. Академическая свобода и свобода слова

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

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

2.8.3. Тренер-преподаватель имеет право открыто (в письменной или в устной форме) высказывать свое мнение об учреждении, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

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

2.9. Использование ресурсов

Тренер-преподаватель 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.

2.10. Личные интересы и самоотвод

2.10.1. Тренер-преподаватель и директор Учреждения объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

2.10.2. Если Тренер-преподаватель 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.

2.11. Благотворительность и меценатство.

2.11.1. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц.

2.11.2. Тренер-преподаватель является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагогического работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.11.3. Директор Учреждения или педагогический работник может принять от родителей обучающихся любую бескорыстную помощь, предназначенную Учреждению. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

2.12. Прием на работу и перевод на более высокую должность

2.12.1. Директор Учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового сотрудника или повышении своего сотрудника в должности. Он не может назначить своим заместителем или начальником какого-либо отделения члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

2.12.2. Недопустимо брать вознаграждение в какой бы то ни было форме за приём на работу, повышение квалификационной категории, назначение на более высокую должность и т. п.