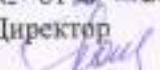


ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МАУ «СШОР «Красный Яр»
Протокол № 1
От 06 февраля 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МАУ «СШОР «Красный Яр»
№ 41 от 06.02 2019 г.
Директор

Л.И. Пашкеева

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного учреждения
«Спортивной школы олимпийского
резерва «Красный Яр»

город Красноярск
2019 г.

1 Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального автономного учреждения «Спортивной школы олимпийского резерва «Красный Яр» города Красноярска, далее – Кодекс, разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Муниципального автономного учреждения «Спортивной школы олимпийского резерва «Красный Яр» (далее – Учреждение), независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Целями Кодекса являются: установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности; внедрение антикоррупционных стандартов поведения в корпоративную культуру Учреждения; содействие укреплению авторитета Учреждения и его работников, доверия граждан к представителям спортивных организаций; обеспечение единых норм поведения работников Учреждения.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.5. Каждый работник, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности, принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

1.6. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2 Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

2.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2.2. Работники Учреждения обязаны: соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации; исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения; осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий; исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных

(финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых (должностных) обязанностей; противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения; уведомлять представителя работодателя (директора Учреждения), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений; соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками спортивной подготовки, другими работниками, гражданами и должностными лицами; проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию; воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых (должностных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения; принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов; соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации; уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

2.3. Работнику запрещается получать в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

2.4. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность (и) или которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

2.5. Работник Учреждения должен быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или

бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

3 Этические правила служебного поведения работников Учреждения при выполнении ими трудовых (должностных) обязанностей

- 3.1. В служебном поведении работник воздерживается от: любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, проявлений конкуренции, мешающей партнерству при выполнении общего дела; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение; принятия пищи вне специально отведенных для этого мест; курения на территории Учреждения; ведения посторонних разговоров, в том числе при использовании мобильного телефона, во время служебных совещаний, других служебных мероприятий, иных случаев выполнения трудовых (должностных) обязанностей.
- 3.2. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
- 3.3. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, проявлять терпимость и открытость в общении с гражданами и коллегами.
- 3.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к спортивной организации и ее работникам, а также соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.
- 3.5. Работники должны неукоснительно соблюдать правила личной гигиены.
- 3.6. В одежде и обуви не должны присутствовать вызывающие экстравагантные детали.

4 Ответственность работника за нарушение Кодекса

- 4.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 4.2. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.