## КОДЕКС этики и служебного поведения сотрудников МБУ ДО СШОР № 2 г. Ростова-на-Дону

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий Кодекс служебного ЭТИКИ И поведения работников дополнительного Муниципального спортивной бюджетного vчреждения Олимпийского резерва № 2 г. Ростова-на-Дону (далее – Кодекс этики), представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе Олимпийского резерва № 2 г. Ростова-на-Дону (далее – Учреждение), независимо от занимаемой ими должности.
- 1.2. Кодекс этики разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
- 1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.
- 1.4. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса этики является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.
- 1.5. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение (в дальнейшем работник), знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.
  - 2. Цель Кодекса этики и служебного поведения работников.
- 2.1. Целью Кодекса этики является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников Учреждения, формирование нетерпимого отношения к коррупции.
- 2.2. Кодекс этики служит основой для формирования взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали и уважительного отношения к работникам Учреждения.
- 2.3. Кодекс этики призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.
  - 3. Основные принципы профессиональной этики работников Учреждения.
- 3.1. Деятельность Учреждения, работников Учреждения основывается на следующих принципах профессиональной этики:
- 3.1.1. Законность: Учреждение, работники Учреждения осуществляют свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Ростовской области, настоящим Кодексом этики.

- 3.1.2. Приоритет прав и законных интересов Учреждения, обучающихся в Учреждении, деловых партнеров Учреждения: работники Учреждения исходят из того, что права и законные интересы Учреждения, обучающихся в Учреждении, деловых партнеров Учреждения ставятся выше личной заинтересованности работников Учреждения.
- 3.1.3. Профессионализм: Учреждение принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионализма работников Учреждения, в том числе путем проведения профессионального обучения. Работники Учреждения стремятся к повышению своего профессионального уровня.
- 3.1.4. Независимость: работники Учреждения в процессе осуществления деятельности не допускают предвзятости и зависимости от третьих лиц, которые могут нанести ущерб правам и законным интересам обучающихся в Учреждении, деловых партнеров Учреждения.
- 3.1.5. Добросовестность: работники Учреждения обязаны ответственно и справедливо относиться друг к другу, к обучающимся в Учреждении, деловым партнерам Учреждения. Учреждение обеспечивает все необходимые условия, позволяющие обучающимся, а также Учреждению получать документы, необходимые для осуществления ими деятельности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.
- 3.1.6. Информационная открытость: Учреждение осуществляет раскрытие информации о своем правовом статусе, финансовом состоянии, операциях с финансовыми инструментами в процессе осуществления деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 3.1.7. Объективность и справедливое отношение: Учреждение обеспечивает справедливое (равное) отношение ко всем обучающимся в Учреждении и деловым партнерам Учреждения.
  - 4. Основные правила служебного поведения работников Учреждения.
  - 4.1. Работники Учреждения обязаны:
- 4.1.1. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения.
- 4.1.2. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения.
  - 4.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения.
- 4.1.4. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей.
- 4.1.5. Постоянно стремиться к обеспечению эффективного использования ресурсов, находящихся в распоряжении.
- 4.1.6. Соблюдать правила делового поведения и общения, проявлять корректность и внимательность в обращении с обучающимися и деловыми партнерами.
- 4.1.7. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и граждан иностранных государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.
- 4.1.8. Защищать и поддерживать человеческое достоинство граждан, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними.
- 4.1.9. Соблюдать права обучающихся в Учреждении, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления

- 4.1.10. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника Учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность и способных нанести ущерб репутации Учреждения, а также от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.
- 4.1.11. Не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера.
- 4.1.12. Соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления служебной информации, воздерживаться от необоснованной публичной критики в адрес друг друга, публичных обсуждений действий друг друга, наносящих ущерб и подрывающих репутацию друг друга, а также деловых партнеров Учреждения.
- 4.1.13. 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.
  - 4.1.14. Нести персональную ответственность за результаты своей деятельности.
- 4.1.15. Работники Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
- 4.1.16. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия, должен соответствовать общепринятому деловому (или корпоративному) стилю. Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.
  - 4.2. В служебном поведении работника Учреждения недопустимы:
- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений, угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.
- 4.3. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, также обязан:
  - принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
  - принимать меры по предупреждению и пресечению коррупции;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.
  - 5. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения.
- 5.1. Работник Учреждения при исполнении им должностных обязанностей не вправе допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
- 5.2. В установленных законодательством Российской Федерации случаях работник Учреждения обязан представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

5.3. Работнику Учреждения в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). В указанных случаях подарки, полученные работником Учреждения в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью Учреждения и передаются работником по акту в Учреждение в порядке, предусмотренном локальным актом Учреждения.

## 6. Обращение со служебной информацией.

- 6.1. Работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры по обеспечению конфиденциальности информации, ставшей известной ему в связи с исполнением им должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Работник Учреждения вправе обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## 7. Ответственность работника за нарушение Кодекса.

- 7.1. За нарушение положений Кодекса этики директор и работник Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 7.2 Соблюдение работником норм Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.