

УТВЕРЖДЁН
приказом Государственного
автономного учреждения Ямало-
Ненецкого автономного округа
«Центр спортивной подготовки»
от 05.05 2017 года № 02-03/72 -ОД

**Кодекс этики и поведения работников Государственного
автономного учреждения Ямало – Ненецкого автономного округа
«Центр спортивной подготовки»**

I. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми надлежит руководствоваться работниками Государственного автономного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Центр спортивной подготовки» (далее - Учреждение), независимо от замещаемой должности.

1.2. Настоящий Кодекс основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 4 марта 2009 года № 10-ЗАО «О противодействии коррупции в Ямало-Ненецком автономном округе», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета, доверия граждан к Учреждению и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников в Учреждении.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.4. Кодекс:

- а) служит основой для формирования должной морали в сфере спортивной направленности, уважительного отношения к работникам государственного учреждения в общественном сознании;
- б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля;
- в) содержит обязательные для исполнения нравственно-этические предписания, регламентирующие поведение работников;
- г) определяет профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения работника Учреждения.

1.5. Работники при трудоустройстве знакомятся с положениями настоящего Кодекса и соблюдают их в процессе своей деятельности.

1.6. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый человек вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

1.7. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и поведения.

II. Основные принципы и правилами поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения

Основные принципы поведения:

2.1. Основные принципы поведения работниками являются основой поведения граждан.

2.2. Основными принципами поведения работников являются:

- а) принцип патриотизма;
- б) принцип справедливости;
- в) принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина;
- г) принцип законности;
- д) принцип объективности;
- е) принцип компетентности и профессионализма;
- ж) принцип субординации;
- з) принцип политической нейтральности;
- и) принцип нейтральности и беспристрастности;
- к) принцип прозрачности и открытости деятельности.

2.3. В целях обеспечения реализации основных принципов поведения работниками, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призван:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников Учреждения;
- в) при исполнении должностных обязанностей действовать в интересах Учреждения и отстаивать интересы автономного округа, утверждая базовые общественные ценности;
- г) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- д) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- е) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- ж) соблюдать установленные федеральными законами и законами Ямало-Ненецкого автономного округа ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с работой в Учреждении;

- з) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- и) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- к) проявлять корректность, вежливость, доброжелательность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- л) соблюдать субординацию в отношениях с работниками других учреждений (организаций);
- м) 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;
- н) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- о) принимать предусмотренные федеральным законодательством и законодательством автономного округа меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- п) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- р) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника, от комментариев в средствах массовой информации, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", способных нанести ущерб репутации работника или авторитету Учреждения, а также проявлять сдержанное и корректное отношение к публичной критике в адрес Учреждения, их руководителей;
- с) 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;
- т) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения в иностранной валюте (условных денежных единицах) стоимости на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных заимствований, государственного долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено федеральным законодательством и законодательством автономного округа, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;
- у) исполнять должностные обязанности, проявляя инициативу, творчество и принципиальность, эффективно использовать рабочее время.

III. Соблюдение законности

3.1. Работник обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Устав (Основной закон) Ямало-Ненецкого автономного округа, законы Ямало-Ненецкого автономного округа, иные нормативные правовые акты автономного округа.

3.2. Работник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам. Принцип законности своей деятельности, своего поведения должен быть нравственной нормой работника.

3.3. Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном федеральным законодательством и законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа о противодействии коррупции.

IV. Требования к антикоррупционному поведению работников

4.1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При назначении на должность и исполнении им своих обязанностей работник обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

4.2. Работник обязан:

- воздерживаться от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является обязанностью работника.

4.3. Работнику 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). Подарки, полученные работниками в связи с протокольными мероприятиями, с командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно собственностью Учреждения и передаются работниками по акту в Учреждение, в котором он работает, за исключением случаев, установленных федеральным законодательством и законодательством автономного округа.

V. Обращение с информацией

5.1. Работник может обрабатывать и передавать информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с федеральным законодательством и законодательством автономного округа.

5.2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

VI. Этика поведения должностных лиц, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

6.1. Должностное лицо, наделенное организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6.2. Должностное лицо, наделенное организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений;

г) быть преданным этическим принципам и нормам профессиональной деятельности;

д) демонстрировать подчиненным и гражданам образцовое этическое поведение.

6.3. Должностное лицо, наделенное организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

6.4. Должностное лицо, наделенное организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с федеральным законодательством за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

6.5. Должностное лицо, наделенное организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть справедливым в оценке работы подчиненных, применять соответствующее моральное и материальное стимулирование работников.

6.6. Должностное лицо, наделенное организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, при возникновении ситуации, требующей негативной оценки деятельности работника должен высказывать критику в корректной форме, без унижения чести и достоинства человека и в присутствии самого работника.

VII. Этика поведения работников в коллективе

7.1. Работники обязаны поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком моральном духе работников, их отношении к нравственным ценностям и степени мотивационной готовности к выполнению задач связанных с должностными обязанностями.

7.2. Благоприятный морально-психологический климат в коллективе характеризуется:

- правильным пониманием работниками целей деятельности Учреждения и своего подразделения;
- способностью и готовностью совместными усилиями добиваться выполнения поставленных задач;
- степенью комфортности работы, социального самочувствия коллектива;
- уровнем развития взаимоотношений, основанных на честности и принципиальности в сочетании с взаимопомощью и уважением;
- позитивными традициями, сплачивающими коллектив.

7.3. Для работника недопустимы действия, способные причинить вред морально-психологическому климату в коллективе, включая:

- обсуждение приказов, решений и действий вышестоящих руководителей, реализуемых в пределах их полномочий;
- распространение слухов, сплетен и другой непроверенной информации сомнительного характера;
- предвзятое и необъективное отношение к коллегам.

VIII. Рекомендательные этические правила поведения работников

8.1. В 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.

8.2. В поведении работник воздерживается от:

- а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- г) курения на отдельных территориях, в помещениях и на объектах, указанных в части 1 статьи 12 Федерального закона от 23 февраля 2013 года N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака";
- д) использования наркотических, наркосодержащих и психотропных веществ и препаратов, за исключением случаев официального медицинского назначения;

е) употребления напитков, содержащих алкоголь, накануне и во время исполнения должностных обязанностей.

8.3. Работник призван способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Должен быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

8.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

8.5. Работнику следует придерживаться здорового образа жизни.

8.6. Работникам рекомендовано носить одежду в общепринятом деловом стиле.

IX. Ответственность за нарушение Кодекса

9.1. Нарушение работником положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа, нарушение положений настоящего Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

9.2. Соблюдение работником положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

9.3. Работник должен понимать, что систематическое нарушение норм настоящего Кодекса несовместимо с дальнейшей работой в Учреждении.