

**Муниципальное автономное учреждение
«Всеволожский центр физической культуры и спорта»
Всеволожского муниципального района Ленинградской области**

Рассмотрен на общем собрании
МАУ «Всеволожский центр ФКС»
13 февраля 2024 года, протокол № 1

Утвержден приказом
МАУ «Всеволожский центр ФКС»
13 февраля 2024 года № 64/24

**К О Д Е К С
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

г. Всеволожск

2024

1. Общие правила

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники Муниципального автономного учреждения «Всеволожский центр физической культуры и спорта» Всеволожского муниципального района Ленинградской области (далее – Учреждение) независимо от замещаемой ими должности.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», приказа Министерства спорта Российской Федерации от 30 июня 2021 года №506 "Об утверждении Этического кодекса для спортивных организаций по вопросам этики и дискриминации в спорте" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей трудовой деятельности в сфере физической культуры и спорта, (в том числе при проведении физкультурных и спортивных мероприятий), а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.

1.4. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. Работники Учреждения, обязаны:

2.1.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.1.4. выполнять установленные нормы труда;

2.1.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.1.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.1.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Учреждением.

2.3. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

2.3.1. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

2.3.2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам в том числе спортивного, морально-нравственного характера;

2.3.3. обеспечивать эффективную работу Учреждения;

2.3.4. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

2.3.5. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

2.3.6. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

2.3.7. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

2.3.8. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

2.3.9. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

2.3.10. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

2.3.11. не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

2.3.12. не выкладывать статьи, материалы, не давать комментарии, не высказывать мнения, не давать интервью, не размещать сообщения в социальных сетях и не рассылать сообщения по электронной почте, мессенджерам или иным способом не общаться с представителями СМИ, сотрудниками других организаций или третьими лицами печатным, электронным или иным способом от имени или с упоминанием Учреждения без предварительного письменного согласия директора Учреждения;

2.3.13. не разглашать конфиденциальную информацию, полученную при осуществлении и исполнении своих обязанностей;

2.3.14. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- 2.3.15. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- 2.3.16. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- 2.3.17. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения;
- 2.3.18. работник должен быть всегда пунктуальным при выполнении своих обязательств и договоренностей с другими работниками;
- 2.3.19. поддерживать спокойную атмосферу и нормальный морально психологический климат в трудовом коллективе;
- 2.3.20. считать своей задачей сохранение здоровья, обеспечение безопасности спортсменов, в частности несовершеннолетних;
- 2.3.21. признавать и исполнять регламенты, правила, положения и иные документы, принятые в отношении видов спорта;
- 2.3.22. при проведении физкультурных и спортивных мероприятий, как на территории Российской Федерации, так и за ее пределами избегать, и пресекать любые действия, наносящие ущерб имиджу страны, ее гражданам и репутации российского спорта;
- 2.3.23. способствовать улучшению морального климата в молодежной среде, воспитанию патриотизма. При использовании методов воспитания руководствоваться, в том числе возрастом спортсменов, видом спорта, индивидуальными личностными различиями, уровнем подготовки спортсмена;
- 2.3.24. относиться одинаково ко всем спортсменам, включая спортсменов, не достигших совершеннолетнего возраста. Подчеркивать и поощрять личные достижения и спортивные навыки данных спортсменов так же, как их успехи в физкультурных и спортивных мероприятиях.
- 2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:
- 2.4.1. уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- 2.4.2. не получать в связи с исполнением 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);
- 2.4.3. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
- 2.5.1. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.6.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.6.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

2.6.2.1. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

2.6.2.2. не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

2.6.2.3. по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов

2.7. Руководитель Учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Этические правила служебного поведения работников

3.1. 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.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

3.2.1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3.2.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

3.2.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.2.4. принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;

3.2.5. любых заявлений, выступлений (в том числе на телевидении, радио, в печатных и Интернет-изданиях, социальных сетях либо иных публичных ресурсах), которые могут нанести спортивным организациям материальный или моральный ущерб, а также ущерб их репутации;

- 3.2.6. любых манипуляций, совершенных путем применения любого способа влияния, искажения, сговора или иного ненадлежащего деяния, направленного на оказание воздействия на честный результат физкультурного и спортивного мероприятия, равно как содействие и/или побуждение к нему;
- 3.2.7. унижения чести, достоинства или нанесения ущерба деловой репутации судей и лиц, связанных с организацией судейства физкультурного и спортивного мероприятия, совершаемых любым публичным образом (в средствах массовой информации, в информационно-телекоммуникационных сети «Интернет», социальных сетях), в том числе, выражающееся в преследовании, систематическом и враждебном действии, направленном на то, чтобы изолировать, подвергнуть остракизму или нанести ущерб достоинству человека и /или репутации спортивной организации.
- 3.3.1. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
- 3.3.2. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.
- 3.3.3. Стремиться решать возникшие в ходе сотрудничества проблемы путем обсуждений, переговоров и согласований.
- 3.3.4. Обращаться с жалобами к высшему руководству только при невозможности найти согласие и компромисс по принципиальным вопросам.
- 3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.
- 3.5. Начальник отдела распределяет должностные обязанности между работниками Отдела, дает обязательные для исполнения указания и распоряжения и контролирует их исполнение.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

- 4.1. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению или несению ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 4.2. Соблюдение положений Кодекса учитывается:
- 4.2.1. при проведении аттестации работника в Учреждении;
- 4.2.2. при выдвижении работника на вышестоящую должность;
- 4.2.3. при наложении дисциплинарных взысканий.
- 4.3. Для рассмотрения вопросов, связанных с нарушениями работником положений Кодекса, в Учреждении создается комиссия по проведению служебного расследования.
- 4.3.1. Комиссия по проведению служебного расследования назначается приказом директора по мере выявления фактов нарушения работником положений Кодекса.

4.3.2. В состав комиссии по проведению служебного расследования входит от 3 до 5 членов, один из которых назначается ее председателем. Членом комиссии может быть лицо, которое проявляет высокий профессионализм, добросовестность и объективность в оценке, пользуется авторитетом в коллективе.

4.3.3. Директор Учреждения вправе принимать личное участие в проведении служебного расследования.

4.3.4. Председатель комиссии организует и координирует ее работу.

4.3.5. Председатель и члены комиссии несут ответственность за соблюдение сроков служебного расследования, его всестороннее, полное, квалифицированное и объективное проведение.

4.3.6. Не могут принимать участие в проведении служебного расследования лица:

- находящиеся в подчинении тех лиц, чьи действия необходимо расследовать;
- прямо или косвенно заинтересованные в исходе служебного расследования.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения приказом Учреждения и действует бессрочно, до замены его новым Кодексом.

5.2. При изменении нормативно – правовой основы составления Кодекса, переименования Учреждения и пр., составляется новый Кодекс, при этом старый утрачивает силу.

Пронумеровано, прошито 7 листа (ов)
заместитель директора по спортивной работе
муниципального автономного учреждения
«Всеголовжский центр физической культуры и спорта»
Всеголовжского муниципального района Ленинградской
области

А.Г. Андреев «13» 02 2024 г.

