

Утвержден приказом
ГБУ «СШОР по бадминтону»
от 21.04.2022 № 42

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа
олимпийского резерва по бадминтону»**

г. Нижний Новгород
2022 г.

1. Общие положения

1.1 Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по бадминтону» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Нижегородской области от 7 марта 2008 года № 20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области», другими нормативными правовыми актами, а также правилами поведения на основе общепринятых нравственных принципах российского общества и государства.

1.2. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по бадминтону» (далее – Учреждение), обеспечение единых норм поведения работников.

1.3. Кодекс служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительного отношения к деятельности Учреждения в общественном сознании, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

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

2. Сфера действия Кодекса

2.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности.

2.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а лица, посещающие Учреждение, вправе ожидать от работника Учреждения поведения в соответствии с положениями Кодекса.

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

2.4. Лицо, принимаемое на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с настоящим Кодексом под роспись и соблюдать его в процессе своей трудовой деятельности.

3. Основные принципы служебного поведения работников

3.1. Работник Учреждения, руководствуясь основными принципами служебного поведения, в рамках реализации своих должностных полномочий призван:

3.1.1. Соблюдать в рамках своей профессиональной деятельности Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

3.1.2. Исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения.

3.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения.

3.1.4. Противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.1.5. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

В случае возникновения или возможности возникновения у работника личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и привести к конфликту интересов, работник обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения в установленном порядке.

3.1.6. Незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо Учреждения по профилактике коррупционных правонарушений, органы прокуратуры обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.7. При получении подарка в рамках осуществления трудовой деятельности руководствоваться утвержденным в Учреждении Регламентом обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

3.1.8. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений.

3.1.9. Не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.1.10. 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.

3.1.11. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

3.1.12. Не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противоправного и (или) необоснованного решения.

3.1.13. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения и общения.

3.1.14. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, представителями организаций, должностными лицами и коллегами.

3.1.15. 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.

3.1.16. Избегать личных и финансовых связей, способных нанести ущерб их чести и достоинству, репутации Учреждения.

4. Этические правила служебного поведения работников

4.1. Нравственным долгом при выполнении профессиональных обязанностей работника является стремление к постоянному совершенствованию, росту профессиональных навыков и квалификации.

4.2. Работник должен использовать только законные и этические способы продвижения по службе.

4.3. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных должностных лиц и административного давления.

4.4. Соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех контрагентов, в том числе, для неимущих, социально уязвимых и других лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

4.5. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

4.6. В служебном поведении работник должен воздерживаться от:

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

4.6.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.

4.6.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.6.4. Любого вида высказываний, жестов, действий, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

4.6.5. Стремления получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции (полномочиям).

4.6.6. Задержки официальной информации, которая может или должна быть предана гласности, распространения информации, о которой ему

известно или в отношении которой имеются основания считать, что она является неточной или ложной.

4.6.7. Курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

4.6.8. Демонстрации религиозной и политической символики в том случае, если это может оскорбить чувства его коллег и (или) иных граждан.

4.7. Работнику предписывается постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих действий и решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством независимо от их служебного и социального положения.

4.8. Работники обязаны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни.

4.9. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении.

4.10. Поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

5. Правила этики поведения работника с коллегами и подчиненными

5.1. Работники должны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

5.2. Работник, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

5.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к своим коллегам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности и внимательности к окружающим:

5.3.1. принимает меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

5.3.2. содействует установлению и поддержанию здорового морально-психологического климата;

5.3.3. при определении объема и характера получаемой другими работниками Учреждения работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

5.3.4. не допускает по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

5.3.5. проявляет заботу о подчиненных, вникает в их проблемы и нужды, содействует принятию законных и обоснованных решений, способствует профессиональному и должностному росту работников;

5.3.6. оказывает поддержку и помощь молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков

5.4. Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя или коллег должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься тем работником Учреждения, к которому она обращена.

5.5. В своей деятельности работник не должен допускать дискриминации коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим и иным признакам и обязан руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

5.6. При исполнении своих должностных обязанностей работник должен обходиться без грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления не правомерных, незаслуженных замечаний, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, от ненормативной лексики, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

6. Коррупционно опасное поведение руководителя

6.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является видом аморального поведения, дискредитирующим Учреждение.

6.2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются протекционизм, фаворитизм, nepoтизм (кумовство):

6.2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной или иной личной выгоды.

6.2.2. Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью руководителя; делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном продвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

6.2.3. Nepoтизм (кумовство) является покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в Учреждении производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

6.3. Протекционизм, фаворитизм, nepoтизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

6.4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубококом и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководителей,

учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту работы;

- изучении руководителями всех уровней законодательства о противодействии коррупции, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных.

7. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

7.1. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Учреждения, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ 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.

7.3. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должны принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, а именно:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
- инициировать или принимать решение о применении дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно опасного поведения.

8. Ответственность за нарушение Кодекса

8.1. Работник Учреждения обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

8.2. Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при назначении работника на

вышестоящую должность, рассмотрении вопросов о поощрении и награждении работника, а также о применении к нему дисциплинарного взыскания.

8.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

9. Заключительные положения

9.1. Все изменения и дополнения в настоящий Кодекс вносятся распорядительным актом по Учреждению.

9.2. Кодекс вступает в силу с даты его утверждения и действует до момента его отмены в установленном порядке.

9.3. Настоящий Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Учреждения.