

УТВЕРЖДЕН

приказом директора
МБУ ДО «РСШ по хоккею с
шайбой «Снегирь»
от 09.06.2023 г. № 124/6



Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ ДО «РСШ по хоккею с шайбой «Снегирь»

Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов и правил поведения, которыми должны руководствоваться все работники Учреждения (далее – работники) независимо от замещаемых ими должностей.
2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников для достойного выполнения ими своей трудовой деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения работников.
3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.
4. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе трудовой деятельности.
5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их трудовой деятельности.

II. Общие принципы и правила поведения работников

6. Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на следующих принципах:
 - 1) законность;
 - 2) профессионализм;
 - 3) независимость;

- 4) добросовестность;
- 5) конфиденциальность;
- 6) справедливость;
- 7) информационная открытость.

7. Работники должны соблюдать следующие общие правила поведения:

1) признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

2) трудовые (должностные) обязанности работников исполняются добросовестно и профессионально в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

3) деятельность работника осуществляется в пределах предмета и целей деятельности Учреждения, а также полномочий, закрепленных в должностной инструкции;

4) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник должен:

- быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им должностных обязанностей, в том числе связанное с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на его деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- 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;

- 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;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении трудовых (должностных) обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или

как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

5) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник не должен:

- оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;

- использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера.

8. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг материального характера, платы за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых (должностных) обязанностей возникновения ситуаций личной заинтересованности, 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.

9. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

10. 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;

- 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;

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

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

III. Этические правила поведения работников

11. 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.

12. 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;

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

13. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

14. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (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.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

15. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению.

16. Соблюдение положений Кодекса учитывается при проведении аттестации в Учреждении, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «РОСЛАВЛЬСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО
ХОККЕЮ С ШАЙБОЙ «СНЕГИРЬ» ИМЕНИ Л.Ф. ЛОГУНОВА»

216500 Смоленская область, г.Рославль, 17 микрорайон д.16 тел: (48134)24980; факс: (48134)24217 e-mail: fok.17.16@yandex.ru

ПРИКАЗ № 124/5

От « 9 » 06 2023г.

г.Рославль

«О создании Комиссии по урегулированию
Конфликта интересов в муниципальном бюджетном
Учреждении дополнительного образования
«Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой
«Снегирь» имени Л.Ф.Логунова»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и в целях организации эффективной работы по противодействию коррупции, устранения порождающих ее причин и условий в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова»,

ПРИКАЗЫВАЮ :

1.Создать комиссию по урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова» в следующем составе:

Е.А.Фурсова –заместитель директора по методической работе муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова»,председатель Комиссии

Г.В.Игнатьева- заведующий хозяйством муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова»,заместитель председателя Комиссии.

М.В.Бобылева – фельдшер муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова»,секретарь Комиссии

Е.С.Комаров –тренер-инструктор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова»,член Комиссии.

2.Утвердить прилагаемое Положение о комиссии по урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова»

3.Настоящий приказ подлежит размещению на официальном сайте муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Рославльская спортивная школа по хоккею с шайбой «Снегирь» имени Л.Ф.Логунова» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3.Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО «РСШ по хоккею с шайбой «Снегирь»

