



**Муниципальное автономное учреждение
спортивно – оздоровительный комплекс «Ледовая арена»
Уссурийского городского округа имени Р.В. Клиза
(МАУ СОК «Ледовая арена» УГО им. Р.В. Клиза)**

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного учреждения
спортивно – оздоровительного комплекса «Ледовая арена»
Уссурийского городского округа имени Р.В. Клиза**

**Город Уссурийск
2022 г.**

КОДЕКС

этики и служебного поведения работников

Муниципального автономного учреждения

спортивно – оздоровительного комплекса

Уссурийского городского округа имени Р.В. Клиза



Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального автономного учреждения спортивно – оздоровительного комплекса Уссурийского городского округа имени Р.В. Клиза разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Совокупность норм в виде отношения к профессиональному долгу призван обеспечить эффективность выполнения должностных обязанностей, способствовать повышению авторитета в коллективе у сотрудников учреждения.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Муниципального автономного учреждения спортивно – оздоровительного комплекса Уссурийского городского округа имени Р.В. Клиза независимо от замещаемой ими должности.

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

1.3. Знание и соблюдение работниками учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности, трудовой дисциплины и служебного поведения.

1.4. Работник, который состоит в трудовых отношениях с учреждением, осуществляющим деятельность в области физической культуры и спорта рекомендуется соблюдать положения Кодекса в своей профессиональной деятельности.

1.5. Целями Кодекса являются:

- установление этических норм и правил служебного поведения работников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;
- внедрение антикоррупционных стандартов поведения в корпоративную культуру учреждения;
- содействие укреплению авторитета учреждения и его работников, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта;
- обеспечение единых норм поведения работников спортивно – оздоровительного комплекса.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками учреждения своих трудовых (*должностных*) обязанностей.

1.7. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе физической культуры и спорта, основанных на нормах морали, самоконтроле работников учреждения.

1.8. Каждый работник, поступающий на работу в учреждение спортивно – оздоровительного комплекса, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности, принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

2. Основные понятия, используемые в Кодексе

2.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами учреждения, способное причинить вред законным интересам учреждения.

2.2. Профессионализм – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений.

2.3. Профессиональная этика – это совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу.

2.4. Профессиональная этика – система конкретизированных моральных норм и принципов с учетом особенностей или иной профессиональной деятельности людей.

2.5. Профессиональная этика и деловые отношения в организационной среде являются важными составляющими служебных отношений, влияют на всю деятельность и стабильность учреждения, и их роль сложно переоценить.

Соблюдение профессиональной этики и навыков грамотного ведения бесед в коллективе влияют на успех внутренней и внешней деятельности учреждения, сохраняют его имидж и репутацию.

2.6. Деловое общение – принципы и нормы делового этикета, направленные на достижение взаимовыгодных результатов.

2.7. Независимо от должности и функций сотрудника учреждения, он должен уметь ясно излагать и аргументировать собственные мысли,

анализировать мышление собеседника, формировать критическое отношение к соответствующим мнениям и предложениям.

2.8. Управленческая этика – это цель постоянно принимаемых, нравственно обоснованных решений.

Основополагающими принципами управленческой этики являются:

- гуманизм;
- коллективизм;
- социальная справедливость;
- патриотизм;
- единство слова и дела.

2.9. Задачи этики – выделить моральную сторону (составляющую) из многообразия человеческой деятельности, определить и описать реальные обычаи, мотивы поведения людей.

2.10. Этика поведения.

Поведение в процессе делового взаимодействия во многом зависит от таких личностных качеств человека как:

- совесть; - долг; - честь; - достоинство; - благородство;

Совесть - моральное осознание человеком своих действий.

Совесть является фактором, предостерегающим личность от неблагоприятных поступков и побуждающим к нравственной деятельности.

Долг - осознание добросовестного исполнения своих служебных и гражданских обязанностей, это нравственная обязанность человека перед обществом, коллективом, семьей, друзьями.

Благодаря совести при нарушении долга человек несет ответственность перед другими людьми и перед самим собой.

Честь - обязывает человека добросовестно выполнять свои служебные, гражданские, профессиональные обязанности, быть правдивым, требовательным к себе и другим.

Достоинство - выражается в самоуважение, в осознания значимости своей личности.

Достоинство не позволяет человеку унижаться, льстить, угодничать ради своей выгоды, терпеть оскорбления со стороны других людей.

Благородство - это способность человека жертвовать своими интересами во имя интересов других, совершать бескорыстные поступки.

Это нравственное поведение высшего качества.

Благородство предполагает тайное самопожертвование и помощь, которые не требуют огласки и благодарности.

2.11. Мораль - совокупность особых духовных правил и норм, регулирующих поведение человека по отношению друг к другу, к самому себе, а также к окружающей среде, обществу.

Мораль существует в двух формах:

- личные моральные качества:
- милосердие;
- ответственность;
- скромность;
- честность и т.п.

- совокупность норм общественного поведения и оценочных представлений, например:

- «не кради»;
- «не убий» и т.д.;
- «поступай с людьми так, как хочешь, чтобы поступали с тобой»;
- «не произноси ложного свидетельства на ближнего твоего»;
- справедливость;
- порядочность;
- доброжелательность и т.д.

2.12. **Нравственность** - добрые качества человека, побуждающего следовать правилам морали.

3. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников при выполнении ими трудовых обязанностей

3.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- 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;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

3.2. 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.

3.3. Работники учреждения обязаны:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации;
- исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- воздержаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестности исполнения работником трудовых (должностных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения, осуществляющего деятельность в области физической культуры и спорта;

- 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 посетителей;

5 - уважать честь и достоинство посетителей, других участников отношений, проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, другими работниками и должностными лицами, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным, проявлять терпимость с гражданами и коллегами в общении, не допускать нецензурной лексики;

6 - не допускать распространения оскорбительных и иных материалов, унижающие честь и человеческое достоинство граждан;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (*финансовых*) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения;

- принимать меры по недопущению, предупреждению коррупционно опасного поведения работников, 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, своим личным

поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;

- уведомлять представителя директора учреждения обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

12 - соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

- выступать личным примером этического поведения для работников, находящихся в их непосредственном подчинении;

- проводить разъяснительную работу с работниками, находящимися в их непосредственном подчинении, с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;

- не допускать при исполнении ими трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- в случае возникновения конфликта интересов информировать об этом непосредственного руководителя учреждения;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

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

4. Ответственность работника учреждения за нарушение положений Кодекса

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

4.2. При выявлении нарушений положений Кодекса представляется докладная записка, предназначенная для вышестоящего руководства с целью доведения ее до его сведения и применения, соответствующих мер.

4.3. Отличие служебной от докладной записки заключается в том, что последняя имеет юридическую силу.

Служебная докладная о некорректном поведении обязательно включают следующие пункты:

- указание виновных некорректного поведения;
- имя пострадавшей стороны;
- имена присутствующих во время инцидента;
- другие обстоятельства происшествия.

4.4. За некорректное поведение предусматривается дисциплинарное наказание в виде:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

4.6. Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5. 6. 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1, статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

За незтичное поведение в отношении руководителя учреждения, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения, независимо от того, подвергался ли ранее работник дисциплинарным взысканиям в виде замечания, выговора.

5. Заключительное положение

5.1. Незнание работником положений настоящего Кодекса или отказ от письменного ознакомления с ним не освобождает его от обязанности выполнять, утвержденные учреждением этические нормы и правила служебного поведения.

5.2. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его принятия и действует до его официальной отмены или изменения.

Разработал
Специалист по охране труда
МАУ СОК «Ледовая арена»
УГО им. Р.В. Клиза

Л.Н. Сергиенко