



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СПОРТИВНО – ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС
«ЛЕДОВАЯ АРЕНА»
УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ИМЕНИ Р.В. КЛИЗА
(МАУ СОК «ЛЕДОВАЯ АРЕНА» им. Р.В. КЛИЗА)

УТВЕРЖДАЮ
Директор

МАУ СОК «Ледовая арена»
УГО им. Р.В. Клиза

О.Г. Бурлов
2024 г.



КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СПОРТИВНО – ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА
«ЛЕДОВАЯ АРЕНА»
УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА ИМЕНИ Р.В. КЛИЗА

г. Уссурийск

2024 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 гкомплекса 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. Кодекс этики - 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 должен 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 является 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, предохраняющим 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 самоуважении, в осознания значимости своей личности. Достоинство не позволяет человеку унижаться, льстить, угождать 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, побуждающие 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников отношений грубости, оскорбительных выражений, угроз или реплик, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, материальными средствами, находящимися в сфере его ответственности;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, других должностных лиц, если это не входит в должностные обязанности работника; - 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;

- нести личную ответственность за результаты своей деятельности;
- не допускать по отношению к работникам учреждения каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам, имущественного или семейного положения;
- не допускать случаев принуждения работников и коллег к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- 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, помещениями и иные вознаграждения*);

3.4. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел (**3 тысячи рублей**), установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник учреждения попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (*получателя*), что противоречит нормам профессионально - этического антикоррупционного поведения.

3.5. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (*вручаемые*) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

3.6. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (*вручаемых*) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является признанием личных профессиональных достижений работника учреждения.

3.8. Работник учреждения не должен:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник (*работник*) имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

3.9. Работнику учреждения, которому стало известно о факте обращения к нему, иным работникам учреждения в связи с исполнением служебных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, вправе уведомлять об этом представителя директора учреждения.

3.10. Соблюдение положений Кодекса учитывается при проведении

аттестации, формировании кадрового резерва при выдвижении на вышестоящие должности в учреждении, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

3.11. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (*должностных*) обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к учреждению физической культуры и спорта и его работникам, а также соответствовать общепринятому, корпоративному и деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность и принадлежность к спорту.

3.12. Работники не должны использовать для ношения в рабочее время следующие варианты одежды и обуви:

- прозрачные платья, юбки и блузки;
- вечерние туалеты;
- слишком короткие юбки, блузки, открывающие части тела;
- сильно облегающие (*обтягивающие*) фигуру брюки, платья, юбки;
- массивную обувь на толстой платформе;
- вечерние туфли на высоком каблуке.

В одежде и обуви не должны присутствовать вызывающие экстравагантные детали, привлекающие пристальное внимание.

3.13. Работники учреждения должны неукоснительно соблюдать правила общественной и личной гигиены, волосы, лицо и руки должны быть чистыми и ухоженными, стрижка аккуратная, длинные волосы заколоты.

3.14. Работникам учреждения необходимо соблюдать разумную достаточность в использовании косметики, ювелирных изделий и иных украшений.

Ответственность работника учреждения за нарушение положений Кодекса

3.15. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению.

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

3.17. 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.

3.18. 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

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 совершены работником по месту работы, дающие основания для утраты доверия,

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



Н.В. Фрейман