

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГАУ «СШ «Академия  
игровых видов спорта Пермского края»

И.В.Белкин



« 18 » декабря 2018г.

**КОДЕКС  
ЭТИКИ И ПРАВИЛ АНТИКОРРУПЦИОННОГО, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «АКАДЕМИЯ  
ИГРОВЫХ ВИДОВ СПОРТА  
ПЕРМСКОГО КРАЯ»"**

I. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс профессиональной этики работников Краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа «Академия игровых видов спорта Пермского края» (далее - Кодекс) разработан с целью обобщения этических норм и установления норм служебного поведения работников Краевого государственного автономного учреждения «Спортивная школа «Академия игровых видов спорта Пермского края» (далее - Учреждение) в целях добросовестного и эффективного исполнения ими должностных обязанностей, повышения ответственности за свои действия во время исполнения своих должностных обязанностей, повышения доверия граждан, общества к Учреждению.

Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам Учреждения, независимо от занимаемой должности, во время исполнения своих должностных обязанностей и осуществления должностных полномочий (далее - работники), основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Правовую основу данного документа составляют Конституция Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, а также нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации и иных федеральных органов государственной власти, нормативные правовые акты Пермского края, локальные нормативные акты Учреждения.

1.2. Лицу, заключающему трудовой договор с Учреждением, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса под роспись и руководствоваться ими в процессе своей профессиональной деятельности.

1.3. Каждому работнику Учреждения (далее - работник) рекомендуется принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации и заказчик (далее - гражданин) вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

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

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

## II. Основные принципы и правила профессионального поведения работников

2.1. Деятельность Учреждения и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информирование;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

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

2.2.1. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения.

2.2.2. Исходить из того, что удовлетворение законных интересов гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения, так и работника.

2.2.3. Осуществлять свою деятельность строго в пределах установленных должностных полномочий.

2.2.4. Не оказывать незаконного предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

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

2.2.6. Соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений.

2.2.7. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила профессионального поведения.

2.2.8. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами.

2.2.9. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий.

2.2.10. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей.

2.2.11. Не использовать занимаемую должность для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан для решения вопросов личного характера.

2.2.12. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника.

2.2.13. Соблюдать установленные правила предоставления служебной информации, обеспечивать конфиденциальность ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведений, документов, в том числе затрагивающих частную жизнь, здоровье, честь и достоинство граждан;

2.2.14. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

2.2.15. Действовать в рамках сугубо профессиональных функций (должностных прав, обязанностей) и регламентирующих их норм действующего законодательства и не совершать поступков в отношении граждан, которые могут быть истолкованы двусмысленно, в том числе как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку (склонение к этому в той или иной форме).

2.2.16. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб деловой репутации или авторитету Учреждения;

2.2.17. Принимать меры в установленном порядке по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

2.2.18. В обязательном порядке уведомлять руководство Учреждения о фактах коррупции или случаях (попытках) склонения к коррупционным правонарушениям, от кого бы они не исходили.

2.3. Работнику, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

2.4.1. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтных ситуаций.

2.4.2. Принимать меры по предупреждению коррупции.

2.4.3. Не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.5. Работнику, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, следует принимать меры к тому, чтобы они не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

### III. Рекомендательные этические правила профессионального поведения работников

3.1. В профессиональном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что законные права и интересы гражданина являются высшей ценностью.

3.2. В профессиональном поведении работник воздерживается от:

3.2.1. Любой 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. Работник строго соблюдает действующее законодательство, запрещающее и ограничивающее курение.

3.2.5. Работник призван способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

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

3.2.7. Работнику рекомендуется быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.2.8. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятым деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Соблюдение настоящего Кодекса является обязанностью работника.

Соблюдение работником положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки служебного поведения и учитывается при проведении аттестации, назначении на вышестоящую должность, поощрении, награждении, а также при привлечении к дисциплинарной ответственности.

4.2. Руководители структурных подразделений Учреждения несут ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, нарушающих правила и нормы настоящего Кодекса, если не приняли своевременных мер по недопущению таких действий или бездействия.

Руководители структурных подразделений Учреждения должны осуществлять контроль за действиями подчиненных с тем, чтобы работники не допускали правонарушений, имеющих коррупционную направленность, а именно:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать предупредительные меры антикоррупционной направленности.

Руководители структурных подразделений Учреждения должны способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности Учреждения, соблюдать действующее законодательство об обеспечении доступа к информации о деятельности Учреждения с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий работников.

4.3. Выявление нарушений, установленных настоящим Кодексом норм поведения во время исполнения должностных обязанностей рассматривается Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов на основании уведомления руководителя структурного подразделения Учреждения, работников и контрагентов в порядке, установленном для урегулирования конфликта интересов.

4.4. На работника не может быть наложено дисциплинарное взыскание за предоставление необходимой информации о нарушении Кодекса, критику работников, в том числе директора Учреждения и его заместителей, по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

4.5. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при применении мер поощрения или дисциплинарных взысканий.