



УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ ДО РА «СШОР №1»
Сужанов С.М.

**Кодекс поведения руководящих работников государственной организации
дополнительного образования Республики Адыгея «Спортивная школа
олимпийского резерва № 1»**

Кодекс поведения руководящих работников государственной организации дополнительного образования Республики Адыгея «Спортивная школа олимпийского резерва № 1» (далее Кодекс, организации) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Общие положения

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться руководителю, работникам ГБОУ ДО РА «СШОР № 1» (далее – руководители, работники).

Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в ГБОУ ДО РА «СШОР № 1» (далее - государственная организация), знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей трудовой деятельности.

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

Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения руководителей, работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению их авторитета, повышение доверия граждан к государственной организации, государственным предприятиям, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения руководителями, работниками своих должностных обязанностей.

Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере охраны здоровья, уважительного отношения к государственной организации в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности.

Знание и соблюдение руководителем, работником государственной организации положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

Основные принципы и правила служебного поведения руководителя, работников

Основные принципы служебного поведения руководителей, работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей ..

Руководители, работники, ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности руководителя, работника;

3) осуществлять свою деятельность в соответствии с уставом соответствующего организации;

4) не оказывать предпочтения каким-либо юридическим и физическим лицам;

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

6) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

7) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

8) проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними;

9) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению их самобытности;

10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника, а также избегать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать его деятельность;

11) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

12) воздерживаться от высказываний негативных оценочных суждений относительно деятельности других работников организации,;

13) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

Руководители, работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные правовые акты Российской Федерации.

Руководители, работники несут ответственность за результаты своей деятельности.

Руководители, работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Руководитель, работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам организации, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Руководитель и работники организации, призваны:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2) принимать меры по предупреждению коррупции;

3) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

Руководитель, работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам организации, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

Руководитель, работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам организации, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия

подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействий.

Этические правила служебного поведения руководителя, работников

В служебном поведении руководителю, 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.

В служебном поведении руководитель, работник воздерживается от:

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;

2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

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

Руководители, работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Руководители, работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

Внешний вид руководителя, работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий деятельности и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к организации, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

Ответственность за нарушение Кодекса

Нарушение руководителем, работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях).

Соблюдение руководителем, работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, назначении поощрений, при оценке эффективности его деятельности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.