

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР СПОРТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ СБОРНЫХ  
КОМАНД ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**I. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения работников областного государственного автономного учреждения «Центр спортивной подготовки сборных команд Томской области» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденным Министерством труда и социальной защиты РФ, 2024г., основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства и определяет основополагающие принципы взаимоотношений между работниками Учреждения и Администрацией Учреждения, обществом в целом, органами государственной власти, организациями.
2. Настоящий Кодекс представляет собой свод общих стандартов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники областного государственного автономного учреждения «Центр спортивной подготовки сборных команд Томской области» (далее – Учреждение). Настоящий Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Учреждения, способствует всестороннему ее развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально-трудовой сферах.
3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Организации своих должностных обязанностей, а также:
  - служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;
  - ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;
  - способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
  - выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.
  - способствует формированию условий для повышения прозрачности деятельности Учреждения, снижению коррупционных рисков, а также формированию корпоративной культуры и системы ценностей.
4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Учреждения.
5. Лица, принимаемые на работу в Учреждение, обязаны ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.
6. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
7. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.
8. В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или правильного понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю и/или к лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
9. Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Учреждением, а также для физических и юридических лиц, исполняющих поручения либо представляющих Учреждение перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Учреждения.

10. Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Учреждения в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

11. Полученная лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной и защищенной от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

## **II. Общие принципы и правила поведения работников Учреждения**

1. Основной принцип, которым должен руководствоваться любой работник Учреждения, независимо от его должности, места работы и выполняемых служебных (должностных) функций, - уважение к личности работника. Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно в равной мере как для администрации Учреждения (должностных лиц) в отношении работников, так и для работников в отношении администрации Учреждения и всех других работников Учреждения.

2. Все работники Учреждения обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам управления бюджетным учреждением;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

3. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Томской области, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения в соответствии с действующим законодательством;
- осуществлять свою профессиональную и трудовую деятельность в пределах предмета и уставных целей деятельности Учреждения;
- исходить из заботы об общих интересах Учреждения и общности (единства) всего штата Учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, т.е. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей, в том числе исключая ситуации конфликта интересов со стороны лиц, занимающих руководящие должности в Учреждении;
- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;
- никогда не вступали ни прямо, ни косвенно в коммерческие отношения с третьими лицами, если это может привести к ущемлению интересов Учреждения или нанести ущерб его деловой репутации или имиджу;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;
- уведомлять Работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие уполномоченные государственные органы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения

каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений; обо всех нарушениях законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом работнику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзятое и справедливое отношение в случае такого обращения. Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их профессиональную служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами (посетителями), коллегами, контрагентами и должностными лицами органов государственной власти, способствовать установлению в коллективе конструктивного сотрудничества друг с другом, т.е. в служебном поведении воздерживаться от грубости, высокомерия, предвзятых замечаний, предъявления обвинений;

- 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;

- уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме и передать в доверительное управление ценные бумаги либо принять добровольное решение об их отчуждении в случае, если выполнение трудовых функций работника затрагивает интересы организации, ценными бумагами которой он владеет;

- воздерживаться от любого вида публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников;

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

4. Работники обязаны обеспечивать сохранность и безопасность конфиденциальной информации, охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

5. Администрация Учреждения обеспечивает всем работникам равные возможности для самопроявления личности в процессе трудовой деятельности.

6. Запрещаются со стороны администрации Учреждения и отдельных должностных лиц по отношению к работникам:

- любые формы дискриминации работников, начиная от подбора кадров, продвижения на вышестоящую должность и кончая высвобождением штатных должностей, по любым признакам; подбор и продвижение работников на вышестоящую должность должны осуществляться исключительно исходя из деловых качеств, профессиональных способностей, знаний и навыков работника, при этом администрация Учреждения обязана обеспечить беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;

- любые виды протекционизма, привилегий и льгот отдельным работникам иначе как на законной основе, согласно принятым в Учреждении системам оплаты труда и мерам социального характера при обязательном обеспечении администрацией Учреждения равных возможностей для получения указанных льгот и привилегий.

7. Администрация Учреждения обязана уважать частную (личную) жизнь своих работников, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

8. Для работников Учреждения в трудовых договорах могут предусматриваться условия о недопустимости совершения работником каких-либо коммерческих действий, которые прямо или косвенно могли бы нанести ущерб интересам Учреждения, либо иных действий, ведущих к получению работником Учреждения или членами его семьи каких-либо выгод от использования должностного положения работника в Учреждении, включая использование полученной конфиденциальной информации.

9. В Учреждении действует запрет на работу в Учреждении лиц близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, а также супруги детей) на условии их прямой подчиненности друг другу.

10. Работники, занимающие руководящие должности в Учреждении обязаны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

- устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

11. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к работникам Учреждения, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

### **III. Этические правила поведения работников Учреждения**

1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Учреждения должны воздерживаться 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;

- любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

- поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

- грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

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

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами (посетителями), контрагентами Учреждения и должностными лицами органов государственной власти.

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

### **IV. Ответственность**

1. Работник Учреждения несет ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных и трудовых обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников.

2. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или репутацию Учреждения.

3. Соблюдение работником Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит учитывать при проведении аттестаций, принятии решения о назначении на вышестоящие должности, а также при применении дисциплинарных взысканий.

### **V. Заключительные положения**

1. Настоящий Кодекс, а также изменения и дополнения к нему в Учреждении утверждаются внутренним распорядительным актом Учреждения.

2. Кодекс вступает в силу с момента его утверждения, является открытым и общедоступным документом. Учреждение размещает его на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3. Все предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются работниками Учреждения лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, которое представляет на рассмотрение и утверждение соответствующий проект внутреннего распорядительного акта о вносимых изменениях в Кодекс руководителю Учреждения.