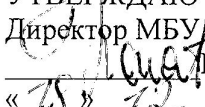


Кодекс этики и служебного поведения работников

**Муниципального бюджетного учреждения
«Информационно-методический центр
по физической культуре и спорту»
МБУ «ИМЦ по ФК и С»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ «ИМЦ по ФК и С»
 Касаткина Г.М.
« 15 » 12 2018 г.
м.п.

Кодекс этики и служебного поведения работников

Муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр по физической культуре и спорту» МБУ «ИМЦ по ФК и С»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные цели и задачи Кодекса этики и служебного поведения сотрудников Муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр по физической культуре и спорту» (МБУ «ИМЦ по ФК и С») (далее - Кодекс).

Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач учреждения;
- формирование у работников учреждения единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики в учреждении. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному поведению.

1.3. Все работники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.4. Ответственность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур в учреждении.

2. НОРМЫ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

2.1 Общие положения.

2.1.1. Репутация честного, открытого Учреждения, строго придерживающейся высоких стандартов этики и поведения, является залогом успеха и процветания. Следование высоким

этическим принципам и поддержание репутации Учреждения - одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил этики и поведения могут привести к потере доверия к Учреждению со стороны контрагентов.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения и этики для каждого сотрудника определяют, что учреждение ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм и правил поведения является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник учреждения несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Учреждение ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовом коллективе атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Учреждение стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4. Учреждение ставит перед собой амбициозные задачи и уверена, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Учреждение считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Учреждение подтверждает, строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Учреждение не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

2.2. Взаимная ответственность Учреждения и его сотрудников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Учреждение, так сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Учреждение видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

- обеспечивать должный уровень охраны труда и безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами учреждения;

- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

- развивать и совершенствовать системы мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Учреждение ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности.

за результаты своего труда;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников Учреждения.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники Учреждения осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Учреждения на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения сотрудников учреждения должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.
- ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.
- честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников учреждения должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.
- добросовестности. Учреждение прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления учреждения могут оказаться в конфликте с интересами Учреждения. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Учреждения и предварительно проведены необходимые процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Учреждением.
- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа учреждения. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Учреждения.
- уважении. Учреждение уважает личные права и интересы сотрудников. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.
- конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, неправомерное использование которой может нанести Учреждению ущерб.
- прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству

Российской Федерации.

2.4 Этические принципы руководства Учреждения.

2.4.1. Учреждение предъявляет особые требования к руководителям. Своим личным примером руководство Учреждения должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Руководство Учреждения относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство Учреждения стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с сотрудниками.

2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства Учреждения:

- соблюдение законодательства, внутренних документов учреждения, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к сотрудникам Учреждения каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении;
- доведение до сотрудников Учреждения полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Учреждения и удовлетворению их потребностей;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с сотрудниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;
- уважение права сотрудников Учреждения на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций сотрудников Учреждения относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- своевременное и полное перечисление Учреждением обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

3.1. Организация работы в Учреждении по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Учреждение убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы учреждения, а также способствует развитию эффективных деловых связей с контрагентами.

3.1.2. Поэтому все сотрудники Учреждения вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Учреждения и его сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.1.4. Учреждение возлагает повышенные обязательства на руководителей.

Руководители обязаны служить образцом этического поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном продвижении.

3.2.2. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

3.2.3. В свою очередь Учреждение гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. Учреждение ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Учреждения (например, поставщик продукции или услуг для Учреждения и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Учреждения.

3.2.5. Каждый сотрудник Учреждения в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.