

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«УПРАВЛЕНИЕ СПОРТИВНЫМИ ОБЪЕКТАМИ»
ДЕПАРТАМЕНТА СПОРТА ГОРОДА МОСКВЫ
(ГБУ «МосСпортОбъект»)

П Р И К А З

28.12.2023

№ 2063

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников ГБУ «МосСпортОбъект»

Во исполнение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 16.08.2021 № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021 – 2024 годы», решения президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21), с целью противодействия коррупции, предупреждения коррупционных правонарушений, соблюдения норм законодательства о противодействии коррупции, установления этических норм и правил служебного поведения **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «МосСпортОбъект» (приложение № 1 к приказу).

2. Признать утратившим силу приказ ГБУ «МосСпортОбъект» от 15.11.2021 № 1172-3 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников ГБУ «МосСпортОбъект».

3. Отделу по делопроизводству и контролю за исполнением поручений ознакомить с настоящим приказом заместителей директора, руководителей структурных и обособленных подразделений посредством рассылки в МосЭДО.

4. Руководителям структурных и обособленных подразделений ознакомить с настоящим приказом работников согласно приложению № 2 к приказу. Листы ознакомления включить в номенклатуру дел подразделения и хранить в установленном порядке.

5. Отделу кадров обеспечивать ознакомление с настоящим приказом вновь принимаемых работников.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.А.Самойленко

Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «МосСпортОбъект»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) ГБУ «МосСпортОбъект» разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Гражданин, поступающий на работу в ГБУ «МосСпортОбъект» (далее – Учреждение), обязан ознакомиться с положениями Кодекса под роспись и соблюдать их в процессе своей деятельности.

1.3. Целью Кодекса является противодействие коррупции, предупреждение коррупционных правонарушений, соблюдения норм законодательства о противодействии коррупции, установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

2. Сфера действия Кодекса

2.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ГБУ «МосСпортОбъект» (далее – Учреждение) независимо от занимаемой должности.

2.2. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а лица, обратившиеся в Учреждение, вправе ожидать от работника Учреждения поведения в соответствии с положениями Кодекса.

2.3. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной служебной деятельности и дисциплины труда.

2.4. Этические правила и стандарты распространяются также и на лиц, выступающих от имени и в интересах Учреждения.

2.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

3. Основные принципы служебного поведения работников

3.1. Работник Учреждения, руководствуясь основными принципами служебного поведения, в рамках реализации своих должностных обязанностей призван:

3.1.1. Соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и города Москвы.

3.1.2. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работников Учреждения.

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

3.1.4. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения.

3.1.5. Противостоять проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.1.6. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению работниками Учреждения их должностных обязанностей.

Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

В случае возникновения или возможности возникновения у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и привести к конфликту интересов, работник Учреждения обязан уведомить об этом руководителя Учреждения в установленном порядке.

3.1.7. Уведомлять руководителя Учреждения, органы прокуратуры, правоохранительные органы и Департамент спорта города Москвы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.8. Не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждений от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

3.1.9. При получении подарка в рамках осуществления трудовой деятельности руководствоваться утвержденным в Учреждении Положением о подарках и знаках делового гостеприимства.

3.1.10. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений.

3.1.11. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации, чести, достоинству или авторитету и уровню престижа Учреждения.

3.1.12. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

3.1.13. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации и обеспечение защиты персональных данных работников, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.1.14. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения.

3.1.15. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, представителями организаций, должностными лицами и коллегами.

3.1.16. 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.

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

3.1.18. Обеспечение надлежащего качества корпоративной информации, распространяемой как внутри организации, так и вне ее (ясность, точность, актуальность и др.).

4. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

4.1. В служебном поведении работнику Учреждения 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.

4.2. Работники Учреждения при выполнении профессиональных обязанностей должны соблюдать равенство прав и свобод граждан, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

4.3. Нравственным долгом при выполнении профессиональных обязанностей работника Учреждения является стремление к постоянному совершенствованию, росту профессиональных навыков и квалификации.

4.4. Работник Учреждения должен использовать только законные и этические способы продвижения по службе.

4.5. В служебном поведении работник Учреждения должен воздерживаться от:

4.5.1. Любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.

4.5.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.

4.5.3. Публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения и его руководителей.

4.5.4. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.5.5. Курения во время рабочего дня, бесед, иного служебного общения с гражданами.

4.5.6. Бесед на нерабочие темы, иного неслужебного общения с коллегами и гражданами.

4.5.7. Размещения, в том числе во внеслужебное время, в информационно – коммуникационной сети «Интернет», при ведении личных аккаунтов в социальных сетях, сведений, способных нанести ущерб его персональной репутации и авторитету Учреждения в целом (недопустимо использование ненормативной лексики при общении в сети «Интернет», публикация провокационных и иных материалов, которые могут трактоваться как публичное заявление работника Учреждения).

4.5.8. Любого вида высказываний, жестов, действий, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

4.5.9. Стремления получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции (полномочиям).

4.5.10. Задержки официальной информации, которая может или должна быть предана гласности, распространения информации, о которой ему известно или в отношении которой имеются основания считать, что она является неточной или ложной.

4.5.11. Демонстрации религиозной и политической символики в том случае, если это может оскорбить чувства его коллег и (или) иных граждан.

4.6. Работники Учреждения должны уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

4.7. Работники Учреждения должны проявлять вежливость, тактичность и внимательность к посетителям и коллегам.

4.8. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Правила этики поведения работника с проверяемыми организациями

5.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник Учреждения не должен допускать нарушений прав и законных интересов проверяемых организаций.

5.2. Работник Учреждения обязан быть независимым от проверяемых организаций и их должностных лиц. В случае установления родственных связей с должностными лицами проверяемой организации, работник Учреждения обязан уведомить об этом руководителя Учреждения.

5.3. Работнику Учреждения не следует вступать в какие-либо отношения с должностными лицами проверяемой организации, способные повлиять на объективность проверки, ее результаты, а также которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

6. Правила этики поведения работника с коллегами и подчиненными

6.1. Работники Учреждения должны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

6.2. Работник Учреждения, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

6.3. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к своим коллегам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности, вежливости и внимательности к окружающим, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

6.4. В своей деятельности работник Учреждения не должен допускать дискриминации коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим и иным признакам и обязан руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

7. Коррупционно опасное поведение руководителя

7.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является видом аморального поведения, дискредитирующим Учреждение.

7.2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство):

7.2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной или иной личной выгоды.

7.2.2. Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью руководителя; делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном продвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

7.2.3. Непотизм (кумовство) является покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в Учреждении производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

7.3. Протекционизм, фаворитизм, nepотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

7.4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоко и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководителей, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту работы;
- изучении руководителями всех уровней законодательства о противодействии коррупции, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных.

8. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

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

8.2. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, несет моральную ответственность за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

8.3. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные работники не допускали коррупционно опасного поведения, а именно:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);

- инициировать или принимать решение о применении дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно опасного поведения.

8.4. Работники Учреждения, занимающие должности руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, и граждане, претендующие эти должности, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником соответствующего Учреждения, который занимает одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

9. Ответственность за нарушение Кодекса

9.1. Работник Учреждения обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

9.2. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности работника Учреждения.

9.3. Анализ и оценка соблюдения работниками Учреждения положений предусмотренных настоящим Кодексом, являются рекомендованными при проведении аттестаций, назначении на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов о поощрении и награждении работника, а также о применении к нему дисциплинарного взыскания.

9.4. Нарушение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии по противодействию коррупции, Комиссии по проведению служебного расследования, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической и дисциплинарной ответственности.

(наименование подразделения)

(адрес места нахождения)

Лист

ознакомления с Приказом от « » _____ г. №

о (об)

	Ф.И.О. работника	Должность	Дата и подпись об ознакомлении

Ответственное лицо: _____
(должность, Ф.И.О.)