

**Санкт-Петербургское  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Олимпийские надежды»  
(СПб ГБПОУ «Олимпийские надежды»)**

---

197374, Санкт-Петербург, ул. Савушкина, дом 134, корп. 4, литера А, тел./факс (812)246-50-40

**ПРИНЯТО**

Решением Совета Учреждения  
СПб ГБПОУ «Олимпийские надежды»  
Протокол от 27.08.2021 № 3  
в ред. Протокола от 20.05.2024 № 2

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
СПб ГБПОУ «Олимпийские надежды»

В. Г. Милаенко

2024 года

приложение к приказу от 30.08.2021 № 122/2  
в ред. приложения 3 к приказу от 20.05.2024 № 61

## КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Санкт-Петербург  
2024 год

## 1. Общие положения.

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Олимпийские надежды» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 г. «О противодействии коррупции», Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для различных категорий работников государственных организаций (учреждений), письмом от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников» Министерства Просвещения РФ, а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Целями Кодекса являются: установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, внедрение антикоррупционных стандартов поведения в корпоративную культуру образовательной организации, содействие укреплению авторитета Учреждения и ее работников, доверия граждан к представителям образовательных организаций и обеспечение единых норм поведения работников образовательной организации.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.5. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере образования и спорта, уважительного отношения к образовательной и спортивной деятельности, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.

1.6. Каждый работник, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

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

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

## 2. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения.

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в

связи с нахождением их в трудовых отношениях Учреждением.

2.2.1 Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

2.2.2 исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

2.2.3 соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2.2.4 обеспечивать эффективную работу Учреждения;

2.2.5 осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности соответствующего Учреждения, а также полномочий учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга и осуществляющих выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд Санкт-Петербурга;

2.2.6 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;

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

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

2.2.9 соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

2.2.10 проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

2.2.11 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;

2.2.12 воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

2.2.13 не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

2.2.14 воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

2.2.15 соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

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

2.2.17 постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

2.2.18 противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

2.2.19 проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

2.3.1 уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных

правонарушений;

2.3.2 не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

2.3.3 принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или(и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

2.6.1 принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

2.6.2 не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

2.6.3 по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.6.4 Руководитель Учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

### **3. Этические правила служебного поведения работников Учреждения при выполнении ими трудовых (должностных) обязанностей.**

3.1. В служебном поведении работник воздерживается 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; грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, проявлений конкуренции, мешающей партнерству при выполнении общего дела; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение; принятия пищи вне специально отведенных для этого мест, курения на территории Учреждения, ведения посторонних разговоров, в том числе при использовании мобильного телефона, во время служебных совещаний, других служебных мероприятий, иных случаев выполнения трудовых (должностных) обязанностей.

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

быть вежливыми, доброжелательными, проявлять терпимость и открытость в общении с гражданами и коллегами.

3.3. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательной организации и ее работникам, а также соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **4. Ответственность работника за нарушение Кодекса.**

4.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Нарушение работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях Совета Учреждения, предусмотренных уставом образовательной организации, и (или) комиссии по антикоррупционной деятельности, соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

4.3. Соблюдение работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.