

Приложение 1

УТВЕРЖДЕН  
приказом ФГБОУ ВО «СГУС»  
от «10» 04 2023 № 262

Принят на заседании  
Ученого совета  
ФГБОУ ВО «СГУС»

СОГЛАСОВАНО  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
преподавателей ФГБОУ ВО «СГУС»  
\_\_\_\_\_ Е.А. Иншева

протокол от «28» марта 2023 г. № 9

протокол от «28» 03 2023 г. № 55

Кодекс этики и делового поведения Федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Смоленский государственный университет спорта»  
(ФГБОУ ВО «СГУС»)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и делового поведения Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленский государственный университет спорта» (ФГБОУ ВО «СГУС») (далее - Кодекс этики, Университет) определяет совокупность общих принципов профессиональной деловой этики и основных правил подведения, которыми должны руководствоваться все работники Университета в связи с исполнением своих должностных обязанностей, независимо от занимаемой ими должности и статуса.

1.2. Целями Кодекса этики являются: установление этических норм и правил для достойного выполнения работниками Университета своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Университета; развитие понятий о корпоративной культуре, миссии Университета, системе ценностей; установление единых стандартов поведения, соответствующих принципам и нормам этики университетского сообщества.

1.3. Задачами Кодекса этики являются: развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах, поддержание в университетском сообществе атмосферы доверия, взаимного уважения и порядочности; единообразное понимание и исполнение норм деловой этики всеми работниками Университета; закрепление основных ценностей, принципов и норм деловой этики и поведения, которыми работники Университета руководствуются в своей профессиональной деятельности как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневных ситуациях; содействие эффективному выполнению работниками Университета своих должностных обязанностей; уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу работников Университета как в Университете, так и за его пределами; укрепление авторитета работников Университета; создание благоприятной образовательной среды для получения профессиональных знаний и навыков; поддержание культурных традиций как научно-педагогического учреждения высшего образования, так и учебного заведения высокой культуры; создание системы коммуникаций и открытого информационного пространства; сохранение истории и поддержание традиций Университета, высоких морально-нравственных принципов, выработанных предыдущими поколениями сотрудников Университета; искоренение условий для коррупции по всем направлениям деятельности Университета.

1.4. Кодекс этики служит основой для формирования взаимоотношений в университетском сообществе, основанных на нормах морали, уважительном отношении к профессиональной деятельности в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Университета, их самоконтроля.

1.5. Университет заинтересован в соблюдении принципов и норм Кодекса этики во взаимоотношениях с внешней средой: образовательными и научными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами, средствами массовой информации, деловыми партнерами, другими коллективами и частными лицами.



1.6. Кодекс этики разработан в соответствии с положениями действующего законодательства Российской Федерации, Устава Университета, локальных нормативных актов, в том числе Правил внутреннего трудового распорядка, с учетом признанных стандартов делового поведения и корпоративного управления, общепризнанными нравственными принципами и нормами российского общества и государства.

1.7. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса этики являются одними из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины, и учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

1.8. За нарушение положений Кодекса этики в случаях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работнику могут быть применены меры юридической ответственности.

1.9. Кодекс этики принимается Ученым советом и утверждается приказом ректора Университета с учетом мнения представительного органа работников Университета.

1.10. Внесение изменений и дополнений в Кодекс этики определяется порядком его принятия.

## 2. ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ

2.1. Работники Университета руководствуются такими принципами как: уважение, справедливость, добросовестность, порядочность, терпимость, честность, партнерство, солидарность, ответственность за принятые обязательства.

2.2. Работники Университета, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Университета;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Университета и его работников;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Университета и профессиональной компетенции;

- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и работниками Университета;

- 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;

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

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию конфликта интересов;

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

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов и их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работника Университета;

- соблюдать установленные в Университете правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

- воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, размеров государственных заимствований, государственного долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

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

- не допускать нарушений законодательства Российской Федерации;

- обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Университете норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.



2.3. Работникам Университета, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Университете благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.4. Работники Университета, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- не допускать случаев принуждения работников Университета к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединениях;
- принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.5. В деловом поведении работникам Университета следует исходить из конституционного положения 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.

2.6. В деловом поведении работник Университета 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 неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.7. Работники Университета призваны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.



2.8. Внешний вид работника Университета при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к университетскому сообществу, соответствовать общепринятому деловому (спортивному) стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### 3. НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

3.1. Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу этики считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение.

3.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения правовых норм, установленных для работника законодательством Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами Университета.

3.3. Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

3.4. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю, иным уполномоченным лицам о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

3.5. Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Университета, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.

### 4. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

4.1. Конфиденциальной информацией Университета признается информация, отнесенная к таковой в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними документами университета, в том числе:

- сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях;

- служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и федеральными законами (служебная тайна);

- сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными



законами (тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений);

- сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации и федеральными законами (коммерческая тайна).

4.2. Любые сведения конфиденциального характера, которыми располагают работники Университета, хранятся в тайне.

4.3. Работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации Университета, не должны разглашать ее другим работникам, не обладающим доступом к такой информации, а также любым третьим лицам вне Университета.

4.4. В течение рабочего дня и по его окончании, когда работник Университета, покидает свое рабочее место, он должен убедиться в том, что на его рабочем столе или в другом легкодоступном месте не остались документы, содержащие конфиденциальную информацию. Такие документы должны быть заперты на ключ в шкафах и ящиках, а компьютер должен быть выключен или заблокирован. Во время беседы с работниками других структурных подразделений Университета, вся конфиденциальная информация, включая информацию на экране компьютера, должна быть визуально недоступна для собеседника.

4.5. Конфиденциальная информация (в электронном, письменном или другом виде) не должна выноситься за пределы Университета без соответствующего поручения руководства Университета. При увольнении работник, преподаватель, обязан оставить в Университете все принадлежащие Университету документы, файлы, отчеты и записи, содержащие информацию об Университете или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащие данную информацию.

## 5. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СПОРОВ

5.1. Эффективное функционирование Университета предполагает четкое разделение обязанностей работников, что позволит в большей мере избегать конфликтных ситуаций.

5.2. В Университете приветствуется разрешение конфликтов при помощи конструктивных переговоров, поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

5.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Университета был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки и как можно ближе к тому уровню, на котором она произошла.

5.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами работники в первую очередь учитывают интересы Университета и действуют в интересах работников и обучающихся Университета.

5.5. Работники в ходе выполнения своих должностных обязанностей могут столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:



- давлением со стороны работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями, других работников Университета;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на профессиональную деятельность работника;
- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;
- воздействием в корыстных целях на работника с помощью слухов, шантажа.

5.6. В этих и иных конфликтных ситуациях работник Университета должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, со своими должностными обязанностями, а также нравственно-этическими принципами Кодекса этики.

5.7. Работник должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету и деловой репутации, либо авторитету и репутации Университета.

5.8. Для предупреждения и разрешения конфликтной ситуации работнику предписывается:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения коррупционно опасной ситуации;
- противодействовать коррупции, возникновению конфликта интересов;
- принимать меры по преодолению негативных последствий конфликтных и коррупционно опасных ситуаций;
- при возникновении конфликтных или спорных ситуаций необходимо учитывать, что критика, оценка деятельности коллег, должна высказываться в Университете, а не за его пределами;
- критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег и руководителей, не должна унижать подвергаемое критике должностное лицо, она должна быть обоснованной, конструктивной, тактичной, доброжелательной, ограничена рамками должностной и профессиональной компетенции.

5.9. В случае если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами Университета, Кодексом этики, должностной инструкцией, трудовым договором, нравственно-этическими нормами.

5.10. Должностные лица, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязаны принять необходимые меры по установлению системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных конфликтов.

5.11. Работники Университета избегают конфликтных ситуаций во взаимоотношениях, а в случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. В случае отсутствия возможности прийти к общему



решению (согласию), одна из сторон имеет право обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Смоленский государственный университет спорта» (ФГБОУ ВО «СГУС»).