



ЧАВАШ РЕСПУБЛИКИ
ФИЗКУЛЬТУРА И СПОРТ
МИНИСТЕРСТВИ

ПРИКАЗ

01.12.2025 627 №
Шупашкар хули

МИНИСТЕРСТВО
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРИКАЗ

01.12.2025 № 627
г. Чебоксары

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения руководителей организаций, находящихся в ведении Министерства физической культуры и спорта Чувашской Республики

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЧУВАШСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ ПО ДЕЛАМ ЮСТИЦИИ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 3 » декабря 20 25 г.
Регистрационный № 10488

Приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения руководителей организаций, находящихся в ведении Министерства физической культуры и спорта Чувашской Республики.
2. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

И.о. министра

Т.А. Рябина

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства физической
культуры и спорта Чувашской
Республики

от 01.12.2025 № 627

**Кодекс этики и служебного поведения
руководителей организаций, находящихся в ведении
Министерства физической культуры и спорта Чувашской Республики**

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения руководителей организаций, находящихся в ведении Министерства физической культуры и спорта Чувашской Республики (далее соответственно – Кодекс, руководитель организации, организация), устанавливает общие правила и стандарты служебного поведения руководителя организации, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения руководителя организации и организации в целом.

1.2. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения руководителем организации своих должностных обязанностей, а также:

служит основой для формирования должной морали и служебного этикета руководителя организации;

ориентирует руководителя организации в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельствах нравственного выбора;

способствует выработке потребности в соблюдении профессионально-этических норм поведения;

выступает как институт общественного сознания и нравственности руководителя организации, его самоконтроля.

1.3. Знание и соблюдение руководителем организации положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

**II. Общие принципы и правила служебного поведения руководителя
организации**

2.1. Основные принципы служебного поведения руководителя организации являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в сферах деятельности, установленных Положением о Министерстве физической культуры и спорта Чувашской Республики, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 февраля 2014 г. № 41.

2.2. Руководитель организации обязан следовать следующим принципам и правилам служебного поведения:

соблюдение высоких этических стандартов поведения;

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

2.3. Руководитель организации обязан:

соблюдать нормативные правовые акты Российской Федерации и нормативные правовые акты Чувашской Республики, не допускать их нарушение 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 организации;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым 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 им должностных обязанностей;

соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность по отношению к работникам и контрагентам организации;

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

уведомлять представителя работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

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

принимать меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность;

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 работниками организации 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 работников, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.4. Продвижение работников организации на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

2.5. Руководителю организации запрещается получать в связи с исполнением им 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).

2.6. Внешний вид руководителя организации при исполнении им должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения руководителя организации

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности, руководитель организации должен 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 руководителем организации 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;

курения на рабочем месте, а также во время служебных совещаний, иного служебного общения с работниками и контрагентами организации.

3.2. Руководитель организации призван способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

IV. Ответственность

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение руководителем организации установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь руководителя организации или организации.

4.2. Соблюдение руководителем организации положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
