

Утверждаю  
Директор МБУ ДО «ДЮСШ «Горизонт»  
Д.А. Конов



Кодекс этики и служебного поведения сотрудников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт»

**І. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников (далее – Кодекс, сотрудники), разработан во исполнение статьи 13<sup>3</sup> Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, а также в соответствии с примерным кодексом этики и служебного поведения сотрудников государственных учреждений и иных организаций, созданных для обеспечения деятельности органов исполнительной власти Тульской области

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться сотрудники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Горизонт» (далее – Учреждение).

1.2. Лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности.

1.3. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от сотрудника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников Учреждения для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудников, доверия граждан к государственным органам и организациям, обеспечение единых норм поведения сотрудников и государственных гражданских служащих органов исполнительной власти и аппарата правительства Тульской области.

1.5. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере деятельности Учреждения, уважительного отношения к государственным органам и организациям в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников, их самоконтроля.

1.6. Знание и соблюдение сотрудниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

## II. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников

2.1. Предусмотренные настоящим Кодексом принципы служебного поведения являются основой поведения сотрудников в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в государственных организациях.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения, так и сотрудников;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующей государственной организации;

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

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

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

ж) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

з) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

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

к) 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;

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

м) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

н) не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих, других сотрудников и граждан при решении вопросов личного характера;

о) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения или его руководителя, если это не входит в должностные обязанности сотрудника;

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

р) 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;

с) 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 и муниципальных заимствований, государственного и муниципального долга, за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

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

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

2.3. Сотрудники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Тульской области, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, акты государственных органов и локальные нормативные акты.

2.4. Сотрудники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.5. Сотрудники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

2.7. Сотрудник 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.

2.8. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.9. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должны своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

### **III. Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников**

3. В служебном поведении сотруднику 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.

3.1. В служебном поведении сотрудники должны воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

Сотрудники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.3. Внешний вид сотрудника при выполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочего мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан.

#### **IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение сотрудниками Учреждения положений Кодекса влечет применение к сотруднику мер юридической ответственности.

4.1. Соблюдение сотрудниками положений Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при принятии решения о поощрении или о применении дисциплинарного взыскания.

4.2. Нарушение сотрудником Учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на заседании совета трудового коллектива (далее – Совет).

4.3. Совет во взаимодействии с руководством Учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению сотрудника, а при необходимости вносит предложения о наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, принятии решения о повышении в должности и поощрениях соответствующего сотрудника.