



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО  
ПЛАВАНИЮ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА»

693010, Сахалинская область, г. Южно-Сахалинск, Коммунистический пр., 3  
Тел./факс: 8 (4242) 22 79-67, E-mail: [swimmingschool65@mail.ru](mailto:swimmingschool65@mail.ru); WEB-сайт: <http://досш-плавания.рф>

**П Р И К А З**

«27» 03 2023г.

№ 70-н

Об утверждении Кодекса этики и  
служебного поведения работников  
муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа  
по плаванию города Южно-Сахалинска»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от  
25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска» (Приложение).
2. Признать утратившим силу с 27.03.2023 года Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска», утвержденный приказом МАУ «СШ по плаванию г. Южно-Сахалинска» от 19.05.2021 г. № 122-п.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Исполняющий  
обязанности директора

С.Л. Шкрябун

**Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска»**

**I. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска» (далее – Кодекс) разработан с целью оптимизации трудовой деятельности, укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, и повышения результативности профессиональной деятельности.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального автономного учреждения «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска» (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий для выполнения трудовых обязанностей (далее – работа), обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. 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.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по плаванию города Южно-Сахалинска» (далее - Учреждение) и обеспечение единых норм поведения работников структурных подразделений.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

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



## **II. Основные понятия**

2.1. Для целей Кодекса используются следующие понятия:

1) коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

2) личная заинтересованность работника Учреждения - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Учреждения и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

3) конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых обязанностей.

## **III. Основные принципы и правила служебного поведения работников**

3.1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их в Учреждении.

3.1.1. Деятельность Учреждения и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

законность;

профессионализм;

независимость;

добросовестность;

конфиденциальность;

информирование;

эффективный внутренний контроль;

справедливость;

ответственность;

объективность;

доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.



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

3.2.1. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения; осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения; постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

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

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

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

3.2.5. Соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты;

3.2.6. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

3.2.7. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

3.2.8. 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;

3.2.9. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

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

3.2.11. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, организаций, должностных лиц, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

3.2.12. 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.

3.3. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные



правовые акты Российской Федерации, а также действующие санитарно-эпидемиологические нормы.

3.4. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

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

3.6. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.7. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований локальных нормативных актов Учреждения принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.8. 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.

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

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

3.13.1. Принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

3.13.2. Принимать меры по предупреждению коррупции;

3.13.3. Не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

3.11. Работник, 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.

3.12. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим Работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействий.



#### IV. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

4.1. В служебном поведении работнику 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. В служебном поведении работник воздерживается от:

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

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

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

4.3. Работники признаны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

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

4.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### V. Конфликт интересов

5.1. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в сферах деятельности Учреждения, работник Учреждения обязан:

5.1.1. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

5.1.2. действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные нормативными локальными актами Учреждения и настоящим Кодексом;

5.1.3. не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Учреждении;

5.1.4. исключать действия (бездействие), связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих



добросовестному

исполнению трудовых обязанностей;

5.1.5. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою деятельность в качестве работника Учреждения политических партий и иных общественных объединений, социальных групп, отдельных граждан, не допускать, чтобы политические или религиозные убеждения негативно влияли на исполнение трудовых обязанностей;

5.1.6. не добиваться прямо или косвенно, в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, не предусмотренного законодательством Российской Федерации и внутренними регулятивными документами Учреждения получения вознаграждения от иных юридических, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, выгоды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), знаков внимания. В случае получения названного в настоящем подпункте вознаграждения информировать об этом своего непосредственного руководителя;

5.1.7. не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

4.1.7. не допускать проявлений бюрократизма, формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

5.1.8. не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

5.1.9. уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

5.1.10. уведомлять работодателя (его представителя) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в письменной форме;

5.1.11. уведомлять о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, своего непосредственного руководителя и лицо, ответственное за противодействие коррупции, как только об этом станет известно работнику Учреждения, в письменной форме;

5.1.12. незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также лицо, ответственное за противодействие коррупции о ставших известными фактах коррупционных проявлений в Учреждении, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Учреждений и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Учреждении коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Учреждению.

5.2. В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника Учреждения информацию,



работнику следует обратиться к вышестоящему руководителю.

5.3. Работодатель, если ему стало известно о возникновении у работника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника Учреждения, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

## VI. Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.1. Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на совместном заседании руководителей структурных подразделений учреждения и административно-управленческого персонала учреждения, на котором к работнику могут быть применены следующие меры воздействия:

- устное замечание;
- предупреждение о недопустимости неэтичного поведения;
- требование публичного извинения.

6.2. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику правовой ответственности.

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