СОГЛАСОВАНО
Тренерским (педагогическим) советом
МБУ ДО «КСШ г. Йошкар-Олы»
Протокол № 2 от 28.08.2025

УТВЕРЖДЕН
Приказом директора МБУ ДО
«КСШ г. Йошкар-Олы»
от 01 сентября 2025 №03-ос

КОДЕКС
профессиональной этики и антикоррупционного поведения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комплексная спортивная школа г. Йошкар-Олы»

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и антикоррупционного поведения работников (далее Кодекс) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комплексная спортивная школа г. Йошкар-Олы» (далее - Учреждение, МБУ ДО «КСШ г. Йошкар-Олы») разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Федеральных законов от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», с другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Сфера действия Кодекса

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

2.2. Каждый сотрудник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а лица, обратившиеся в Учреждение, вправе ожидать от его работника поведения в соответствии с положениями Кодекса.

2.3. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной служебной деятельности и трудовой дисциплины.

2.4. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса под подпись и соблюдать их в процессе своей деятельности.

2.5. Этические правила и антикоррупционные стандарты распространяются также и на лиц, выступающих от имени и в интересах Учреждения.

3. Основные принципы служебного поведения работников

3.1. Работник Учреждения, руководствуясь основными принципами служебного поведения, в рамках реализации своих должностных обязанностей призван:

3.1.1. Соблюдать в рамках своей профессиональной деятельности Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

3.1.2. Исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения.

3.1.3. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения.

3.1.4. Противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством РФ.

3.1.5. Принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

В случае возникновения или возможности возникновения у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и привести к конфликту интересов, работник Учреждения обязан незамедлительно уведомить об этом директора в установленном порядке.

3.1.6. Уведомлять директора Учреждения, органы прокуратуры, правоохранительные органы города Йошкар-Олы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

3.1.7. Не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждений от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

3.1.8. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений.

3.1.9. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации, чести, достоинству или авторитету и уровню престижа Учреждения.

3.1.10. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

3.1.11. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации и обеспечению защиты персональных данных работников, за несанкционированное разглашение которых он несет ответственность или (и) которые стали известны ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.1.12. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения.

3.1.13. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, представителями организаций, должностными лицами и коллегами.

3.1.14. 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.

3.1.15. Постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами Учреждения, находящимися в сфере его ответственности.

3.1.16. Обеспечивать надлежащее качество корпоративной информации, распространяемой как внутри Учреждения, так и вне его (ясность, точность, актуальность и др.).

4. Рекомендательные правила профессиональной этики и служебного поведения работников

4.1. В служебном поведении работнику Учреждения 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. Работники Учреждения при выполнении профессиональных обязанностей должны соблюдать равенство прав и свобод граждан, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

4.3. Нравственным долгом при выполнении профессиональных обязанностей работника Учреждения является стремление к постоянному совершенствованию, росту профессиональных навыков и квалификации.

4.4. Работник Учреждения должен использовать только законные и этичные способы продвижения по службе.

4.5. В служебном поведении работник Учреждения должен воздерживаться от следующих действий:

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

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

4.5.3. Публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения и его работников.

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

4.5.5. Любого вида высказываний, жестов, действий, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

4.5.6. Стремления получить доступ к служебной информации, не относящейся к его компетенции (полномочиям).

4.5.7. Задержки официальной информации, которая может или должна быть предана гласности, распространения информации, о которой ему известно или в отношении которой имеются основания считать, что она является неточной или ложной.

4.5.8. Демонстрации религиозной и политической символики в том случае, если это может оскорбить чувства его коллег и (или) иных граждан.

4.6. Работники Учреждения должны уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

4.7. Обязанности работников Учреждения:

4.7.1. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

4.7.2. Уважать честь и достоинство занимающихся и других участников спортивных отношений.

4.7.3. Проявлять вежливость, тактичность и внимательность к гражданам, желающим записаться в секции Учреждения, к занимающимся, родителям (законным представителям)

несовершеннолетних занимающихся, сопровождающим лицам занимающихся, коллегам, другим участникам спортивных отношений.

4.8. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также при необходимости соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Правила профессиональной этики поведения работника с представителями проверяемых организаций

5.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник Учреждения не должен допускать нарушений прав и законных интересов проверяемых организаций.

5.2. Работник Учреждения обязан быть независимым от проверяемых организаций и их должностных лиц. В случае установления родственных связей с должностными лицами проверяемой организации работник обязан уведомить об этом директора Учреждения.

5.3. Работнику Учреждения не следует вступать в какие-либо отношения с должностными лицами проверяемой организации, способные повлиять на объективность проверки, ее результаты, а также которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

6. Правила профессиональной этики поведения работника с коллегами и подчиненными

6.1. Работники Учреждения должны способствовать своим профессиональным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

6.2. Работник Учреждения, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

6.3. Работник Учреждения, наделенный организационно распорядительными полномочиями по отношению к своим коллегам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности, вежливости и внимательности к окружающим, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

6.4. В своей деятельности работник Учреждения не должен допускать дискриминации коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным, политическим и иным признакам и обязан руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

7. Коррупционно опасное поведение работника Учреждения, занимающего руководящую должность

7.1. Коррупционно опасное поведение работника Учреждения, занимающего руководящую должность (далее - руководитель) является видом аморального поведения, дискредитирующим Учреждение.

7.2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются протекционизм, фаворитизм, непотизм (кумовство).

7.2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной или иной личной выгоды.

7.2.2. Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью руководителя; делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном продвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

7.2.3. Непотизм (кумовство) является покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в Учреждении производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

7.3. Протекционизм, фаворитизм, непотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

7.4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в следующих мерах:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководителей, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту работы;
- изучении руководителями всех уровней законодательства о противодействии коррупции, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных.

8. Правила поведения работников в социальных сетях, в сети «Интернет», в мессенджерах

8.1. Действия работников не должны приводить к умалению делового имиджа Учреждения, уменьшению его показателей и результативности.

Работники Учреждения обязаны всемерно способствовать пропаганде здорового образа жизни и честного спорта.

8.2. Работникам Учреждения запрещено публиковать в своих профилях в социальных сетях, на сайтах, порталах и в других ресурсах в сети «Интернет», в мессенджерах информацию, которая может быть связана с местом работы, занимаемой должностью и содержащую надлежащего качества корпоративную информацию, без согласования с заместителем директора Учреждения по связям с общественностью.

8.3. Работники Учреждения обязаны воздерживаться от критических замечаний в адрес Учреждения, его посетителей, занимающихся и спортсменов в публичном поле. Если у работника есть предложения по улучшению работы Учреждения, критические замечания в адрес работы коллег, по организации рабочих процессов, то он может высказать их своему непосредственному начальнику личным письмом, направляемым посредством корпоративной электронной почты или переданным нарочно, который затем уведомляет о поступившем обращении заместителей директора Учреждения с предложениями по решению возникших проблем.

8.4. Недопустимо, чтобы работник Учреждения одобрял употребление запрещенных в спорте субстанций или методов.

8.5. Работники несут личную ответственность за все публикации в своих аккаунтах в социальных сетях или в комментариях к постам других людей в интернет-пространстве,

содержание сообщений в мессенджерах, касающихся деятельности Учреждения и сотрудников.

8.6. Работники не должны размещать компрометирующую, порочащую Учреждение информацию, а также непроверенные информацию и данные, полученные из неизвестного источника.

8.7. Работникам Учреждения запрещено разглашать персональные данные других сотрудников, публиковать служебные документы, в том числе фрагменты из них, содержимое экранов служебных компьютеров.

8.8. Работники Учреждения должны воздерживаться от публикаций, высказываний в социальных сетях, блогах и форумах, мессенджерах по вопросам: политики, религии, национальности, сексуальной ориентации, осуждения действующей власти, критики политического режима.

8.9. Не допускаются публикации безнравственного, агрессивного, оскорбительного характера со стороны работников Учреждения. Любую подобную публикацию журналисты, посетители и спортсмены могут расценить как публикацию от лица Учреждения, что недопустимо.

8.10. Общение работников Учреждения с занимающимися, посетителями и спортсменами в сети «Интернет», социальных сетях, мессенджерах должно проходить максимально вежливо, корректно, без раздражения, без ненужной полемики и агрессии.

9. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам

9.1. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы его подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

9.2. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет моральную ответственность за действия или бездействие его подчиненных, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

9.3. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать следующие меры к тому, чтобы его подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о применении дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости; - проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно опасного поведения.

9.4. Работники, занимающие должности директора, заместителей директора, главного бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово хозяйственных полномочий, и граждане, претендующие на эти должности, не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов, супруги детей) с сотрудником Учреждения, который занимает одну из указанных должностей, если осуществление

трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

9.5. В случае наличия (возникновения) родственных связей с должностными лицами Учреждения) работник обязан уведомить об этом директора Учреждения в установленном порядке.

10. Ответственность за нарушение Кодекса

10.1. Работник Учреждения обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

10.2. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности работника Учреждения.

10.3. Анализ и оценка соблюдения положений, предусмотренных настоящим Кодексом, являются обязательными при проведении аттестаций, назначении работника Учреждения на вышестоящую должность, рассмотрении вопросов о его поощрении и награждении, а также о применении к нему дисциплинарного взыскания.

10.4. Нарушение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по противодействию коррупции в Учреждении, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к сотрудникам мер юридической ответственности.