

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МУДО «ДЮСШ «Олимп»



Осмнин О.Г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУДО «ДЮСШ «Олимп»



Д.М. Сидоров

Приказ № 18 от 27.04.2017 г.

СТАНДАРТЫ
И ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДОБРОСОВЕСТНОЙ РАБОТЫ И ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
В МУДО «ДЮСШ «Олимп»

I. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее - «стандарты») в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы по футболу «Олимп» (далее – «Учреждение»), представляют собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

1.2. Стандарты устанавливают цели, задачи, принципы и обязательные этические требования, которыми должны руководствоваться все без исключения работники Учреждения.

1.3. Стандарты направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников Учреждения разработаны в соответствии с положениями:

- Конституции РФ;
- Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Федерального закона от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

II. Цели и задачи стандартов поведения

2.1. Стандарты разработаны во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2.2. Введение стандартов, установление для деятельности Учреждения единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлены на обеспечение предупреждения коррупции, а так же обеспечение добросовестной работы и поведения работников в Учреждении.

2.3. Целью настоящих стандартов является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

2.4. Задачами стандартов поведения являются:

- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

III. Ценности

Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

3.1. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом.

Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

3.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

3.3. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества:

- 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;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

IV. Законность и противодействие коррупции

4.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

4.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях нашей деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

4.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности Учреждения.

Этические правила и нормы не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

4.4. В Учреждении любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями.

4.5. Добросовестное исполнение служебных обязательств и постоянное улучшение качества предоставления образовательных услуг являются главными приоритетами в отношениях с обучающимися, воспитанниками Учреждения и родителями (законными представителями).

Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач дополнительного образования:

- обеспечение всестороннего физического развития и укрепления здоровья детей;
- интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей;
- привлечение большого количества детей и подростков к спортивным занятиям;
- формирование высокого уровня спортивного мастерства.

4.6. В отношениях с обучающимися, воспитанниками и их родителями (законными представителями) не допускать использование любых неправомερных способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

4.7. В Учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники Учреждения обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

4.8. В Учреждении недопустимы любого рода привилегии, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения работников к выполнению возложенных на них функций, использования своих полномочий.

4.9. В случае принуждения работника, родителя (законного представителя) к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя

Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

4.10. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

4.11. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

4.12. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе «сговора», которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

4.13. В Учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершения ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

V. Обращение с подарками

5.1. По отношению к подаркам льготам и иным выгодам в Учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

5.2. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

5.3. Подарками считаются любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Учреждением своей деятельности.

5.4. Работникам Учреждения строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

Дозволяется принимать подарки имеющие исключительно символическое значение (цветы, конфеты и т.п.).

5.5. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

5.6. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника.

Работник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

VI. Недопущение конфликта интересов

6.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и/или деловой репутации Учреждения.

6.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

6.3. Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее работников, является одним из важных способов предупреждения коррупции.

6.4. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Учреждении не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

6.5. Конфликт интересов в Учреждении может привести к нарушению конфиденциальной информации, обманным действиям и ненадлежащему использованию собственности, материальных ценностей Учреждения.

Когда конфликт интересов способствует получению или возможности получения неправомерной выгоды, то возникает угроза коррупции и взяточничества в Учреждении.

6.6. В деятельности Учреждения учитываются интересы каждого работника. Развития потенциала работников Учреждения является главной задачей руководства Учреждения. Учреждение стремится к недопущению в Учреждении конфликта интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречат интересам Учреждения.

6.7. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять следующие требования:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- в письменной форме уведомлять руководителя Учреждения о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности. Выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении;
- в письменной форме уведомлять руководителя Учреждения о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;
- выполнять работу в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами установленными Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения;
- использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

6.8. Непринятие работником Учреждения, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение должностного лица в соответствии с законодательством РФ.

VII. Конфиденциальность

7.1. Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением.

7.2. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.