

Приняты
на Общем собрании коллектива
МБУ ДОСН ДЮСШ
от 11 марта 2016 г. № 1

Утверждены приказом
директора МБУ ДОСН ДЮСШ
от 15 марта 2016 г. № 23

СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ, направленные на обеспечение добросовестной работы МБУ ДОСН ДЮСШ

1. Настоящие Стандарты и процедуры направлены на обеспечение добросовестной работы Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной направленности «Детско-юношеская спортивная школа» городского округа город Сибай Республики Башкортостан (далее – Учреждение) и устанавливают ключевые принципы работы, направления противодействия коррупции.

Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также, общечеловеческих моральных норм и традиций.

2. Деятельность Учреждения направлена на:

- добросовестное и непреклонное следование требованиям законов, надлежащее выполнение обязательств;
- обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а также иных сведений, раскрываемых в интересах Учреждения.

3. Политика Учреждения в противодействии коррупции:

- соблюдение требований законодательства Российской Федерации, в том числе всех ограничений и запретов, предусмотренных от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- соблюдение требований стандартов и процедур, административных регламентов;
- периодическая оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации функций;
- минимизация коррупционных рисков либо их устранение в конкретных управленческих процессах, в том числе регламентацией административных процедур исполнения соответствующей функции, их упрощением либо исключением, установлением препятствий (ограничений), затрудняющих реализацию коррупционных схем;
- снижение риска отклонения должностного лица при реализации должностных полномочий от достижения закрепленной цели возникших правоотношений;
- снижение степени усмотрения должностных лиц при принятии управленческих решений;
- обеспечение единообразия осуществления функций работниками Учреждения;

- организация внутреннего контроля исполнения должностными лицами своих обязанностей;
- проведение разъяснительной и иной работы для существенного снижения возможностей коррупционного поведения при исполнении функций;
- мониторинг исполнения должностных обязанностей работниками Учреждения и мониторинга эффективности реализации мер по противодействию коррупции;
- определение должностных лиц и структурных подразделений, ответственных за работу по противодействию коррупции в Учреждении, обязательное участие в указанной деятельности аппарата управления Учреждения.

4. В Учреждении работники осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденным Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения.

5. Обращение с подарками работников Учреждения:

5.1. 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.

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

5.3. Разрешается принимать подарки стоимостью до 3000 (трех тысяч) рублей или имеющие исключительно символическое значение.

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

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

Во избежание конфликта интересов, работники учреждения должны выполнять следующие требования:

- работник обязан уведомлять руководителя о выполнении им работы или осуществлении иной оплачиваемой деятельности;
- выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнить свои обязанности в данном учреждении.

Работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

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

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

8. Открытость Учреждения в реализации мер по противодействию коррупции обеспечивается путем размещения информации на официальном сайте Учреждения в соответствии с Порядком раскрытия информации об утвержденной политике противодействия коррупции, стандартах и процедурах, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью

3 листа(ов)

Директор ДЮСШ

Р.М. Шарафутдинов

