



Утверждено
приказом директора
ОГБУ «СШОР по тхэквондо»:
от 20 12 12 № 1

Антикоррупционные стандарты поведения работников ОГБУ «СШОР по тхэквондо»

1. Общие положения

Одним из приоритетных направлений кадровой политики областного государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по тхэквондо» (далее – Учреждение) остаются нравственные ценности и обязательства Учреждения, воспитание высоконравственной личности работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, 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. Антикоррупционные стандарты поведения работников Учреждения

Основопологающим нормативным правовым актом, определяющим требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения, является Федеральный закон «О противодействии коррупции», в котором содержатся обязанности и ограничения, налагаемые на гражданина:

- уведомление представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, а в случае возникновения или возможности возникновения – уведомление в письменном виде об этом директора Учреждения;
- передача принадлежащих работнику ценных бумаг, акций

(доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с законодательством с целью предотвращения конфликта интересов;

- сообщение в течение двух лет после увольнения с должности государственной или муниципальной службы, перечень которых

устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении трудового договора нанимателю (работодателю) сведений о последнем месте работы;

- добросовестно исполнять должностные обязанности в целях обеспечения эффективной работы в Учреждении;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам или организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных финансовых и иных интересов, препятствующих добросовестно исполнению обязанностей;

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

- соблюдать нормы профессиональной этики и делового поведения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов.

Основные нормы профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения работника Учреждения определяет Кодекс профессиональной этики педагогических работников в Учреждении. Основой профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения работников Учреждения является сознательное возложение на себя моральных обязательств, ограничений и запретов, способствующих нравственной чистоплотности, неподкупности, преданности интересам Учреждения.

В связи с этим среди основных мер противодействия коррупции в Учреждении должно быть формирование и развитие устойчивых нравственных, этических обязательств и внутренних моральных установок, которые не позволяли бы работникам:

- составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах;
- выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью;
- предоставлять услуги, предусматривающие незаконное получение денежной или иной компенсации.

Соблюдение антикоррупционного стандарта поведения способствует:

- закреплению у работника правил поведения, общения с коллегами и студентами в связи с исполнением своих обязанностей;

Немаловажным является ранняя профилактика коррупционных правонарушений. Сюда можно отнести выявление признаков коррупционно-опасного поведения, таких как:

- расходы сотрудника, не соразмерные с доходом;
- обращение к коллегам с неправомерными просьбами, связанными с нарушением порядка деятельности (принять знакомых вне очереди, подготовить с нарушением установленных сроков необходимые документы и т. п.);

- частые отлучки во время рабочего дня за пределы Учреждения, не связанные со служебной деятельностью;

- наличие большого количества мобильных телефонов с разными абонентскими номерами;

частое получение листков нетрудоспособности по болезни на короткий период (на 1-2 дня);

- наличие нескольких кредитных обязательств, платежи по которым превышают доходы сотрудника (работника и членов его семьи, и др.).

Помимо общих признаков коррупционно-опасного поведения работника, директору Учреждения, ввиду его должностного положения, присущи также иные специфические признаки, которые могут указывать на коррупционную составляющую в его поведении:

- выделение среди работников и обращение к ним с неправомерными поручениями и просьбами;

- наличие в прямом подчинении родственников и др.

3. Обращение с подарками

По отношению к подаркам в учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

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.

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

Работникам 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.

В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить

об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

4. Недопущение конфликта интересов

Развитие потенциала сотрудников 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.

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

- работник обязан уведомить руководителя 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 образовательном учреждении;
- работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5. Конфиденциальность

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.