

Государственное бюджетное учреждение города Севастополя  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 8»

**ПРИНЯТО**

На трудовом совете школы  
Протокол № 5 от  
25.09.2013 г.



Ю.Ф.Бродецкий

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзной организации

А.Н.Дихтяров

**Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников государственного бюджетного учреждения города Севастополя**

**«Спортивная школа олимпийского резерва №8»**

**1.Общие положения**

1.1.Нормы стандартов и процедур на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2.Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники государственного бюджетного учреждения города Севастополя «Спортивная школа олимпийского резерва №8» (далее – Учреждение).

1.3.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. Ценности**

2.1. При осуществлении своей деятельности работник Учреждения руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следствие требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие. Общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность обозначает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

## **3. Противодействие коррупции**

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является соблюдение законов и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководителя и заканчивая всеми работниками.

Каждый работник, совершивший правонарушение, несет ответственность в дисциплинарном, административном, гражданско-правовом и уголовном порядке.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов проведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности Учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют

нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

3.4.Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочен следить за соблюдение всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом и родителями (законными представителями) учащихся.

3.5.Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления образовательных услуг являются главными приоритетами в отношениях работников и родителей (законных представителей) учащихся Учреждения.

3.6.Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач на сохранение и укрепление физического и психического здоровья детей.

3.7.В отношениях работника с родителями (законными представителями) учащихся Учреждения недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.8.В Учреждении недопустимы любые формы коррупции, работники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.9.В случае принуждения работника, родителя (законного представителя) учащегося уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.10.В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставления 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.

3.11.В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы 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

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

4.4.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.

4.5.Работникам запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением иной деятельности:

- деньги – наличные средства, денежные переводы, перечисляемые на счета работников или их родственников;
- беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), предоставляемые указанным лицам;
- завышенные (явно несоизмеримые действительной стоимости ) выплат за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

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

4.7.Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник также обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

## **5.Недопущение конфликтов интересов.**

5.1.Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководителя. 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.

5.2.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 Учреждении;
- работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

## **6.Конфиденциальность**

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

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

## **7.Заключение**

7.1 Настоящие стандарты и процедуры вступают в силу с момента издания приказа директора и действуют до внесения изменений или замены новыми.