

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
НОВГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ВАЛДАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫЙ ЦЕНТР»
(МАУ «Физкультурно-спортивный центр»)

П Р И К А З

«16» декабря 2016 г.

№ 84

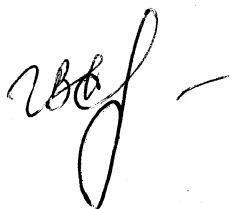
Валдай

Об утверждении стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр»

В соответствии требованиями Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также в целях повышения эффективности работы по противодействию коррупции в МАУ «Физкультурно-спортивный центр» **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр», согласно приложению к настоящему приказу.
2. Крюкову Д.П., юристконсульту, разместить данный приказ на официальном сайте МАУ «Физкультурно-спортивный центр» в срок до 12.01.2017.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



И.В. Афанасьев

**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной работы
сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр»**

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр» (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр» (далее - Учреждение) этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться сотрудники Учреждения. Добросовестное и качественное выполнение всеми сотрудниками Учреждения своих должностных обязанностей является залогом успеха деятельности Учреждения.

Повышение результатов деятельности Учреждения требует от всех сотрудников слаженности действий. Настоящие стандарты поведения воплощают в себе основные ценности Учреждения и устанавливают обязательные для всех сотрудников этические требования, являясь практическим руководством к действию. Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться сотрудники Учреждения в целях противодействия коррупции.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 01 апреля 2016 года № 147 «Об утверждении Национального плана противодействия коррупции на 2016–2017 годы» и принятых в соответствии с ними иных законодательных актов, а также норм международного права и общечеловеческих моральных норм и традиций.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности каждый сотрудник Учреждения руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, законность.

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

**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной работы
сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр»**

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр» (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех сотрудников МАУ «Физкультурно-спортивный центр» (далее - Учреждение) этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться сотрудники Учреждения. Добросовестное и качественное выполнение всеми сотрудниками Учреждения своих должностных обязанностей является залогом успеха деятельности Учреждения.

Повышение результатов деятельности Учреждения требует от всех сотрудников слаженности действий. Настоящие стандарты поведения воплощают в себе основные ценности Учреждения и устанавливают обязательные для всех сотрудников этические требования, являясь практическим руководством к действию. Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться сотрудники Учреждения в целях противодействия коррупции.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 01 апреля 2016 года № 147 «Об утверждении Национального плана противодействия коррупции на 2016–2017 годы» и принятых в соответствии с ними иных законодательных актов, а также норм международного права и общечеловеческих моральных норм и традиций.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности каждый сотрудник Учреждения руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, законность.

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

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения, раскрытие которой обязательно в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Законность означает строгое соблюдение федерального законодательства, муниципальных нормативных правовых актов, локальных актов Учреждения, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности Учреждения и формировании стратегии его развития.

3. Противодействие коррупции

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

3.2. 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. Они не регламентируют частную жизнь сотрудника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

3.3. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом и посетителями.

3.4. Деятельность Учреждения направлена на реализацию уставных задач. Добросовестное исполнение должностных обязанностей и постоянное улучшение качества оказываемых услуг являются главными приоритетами в отношениях с посетителями.

3.5. В отношениях с посетителями не допустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.6. В Учреждении не допустимы любые формы коррупции. Сотрудники Учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.7. В случае принуждения сотрудника к предоставлению незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.8. 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.

3.9. 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 законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.10. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.11. В Учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования. 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.

4. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

4.1. Отношения с поставщиками.

В целях обеспечения интересов Учреждения с особой тщательностью производится отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

Принципиальный подход, который использует Учреждение во взаимодействии с поставщиками, – размещение заказов осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства о контрактной системе.

4.2. Отношения с потребителями.

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с посетителями.

В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг Учреждения с целью получения иной незаконной выгоды.

5. Обращение с подарками

5.1. По отношению к подаркам в Учреждении действуют 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 сотрудника тем или иным образом скрывать это от руководителей и других сотрудников.

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

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

5.5. Сотрудникам учреждения дозволяется принимать подарки стоимостью до 3000 рублей или имеющие исключительно символическое значение.

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

6. Недопущение конфликта интересов

6.1. Развитие потенциала сотрудников Учреждения является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей сотрудников является сознательное следование интересам общества. Сотрудники Учреждения должны стремиться не допустить конфликта интересов, т.е. положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

6.2. Во избежание конфликта интересов сотрудники Учреждения должны выполнять следующие требования:

6.2.1. Сотрудник 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;

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

7. Конфиденциальность

7.1. Сотрудникам 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.