

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ
в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного
образования Калужской области «Областная специализированная детско-
юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (ГБОУ ДО КО
«ОСДЮСШОР «Юность»))**

Цель:

создание и внедрение организационно-правовых механизмов, нравственно-психологической атмосферы, направленных на эффективную профилактику коррупции в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Калужской области «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (далее - ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»))

Задачи:

- систематизация условий, способствующих коррупции в ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
- разработка мер, направленных на обеспечение прозрачности действий ответственных лиц в условиях коррупционной ситуации;
- совершенствование методов обучения и воспитания учащихся нравственным нормам, составляющим основу личности, устойчивой против коррупции;
- разработка и внедрение организационно-правовых механизмов, снимающих возможность коррупционных действий;
- содействие реализации прав граждан и организаций на доступ к информации о фактах коррупции и коррупционных факторов, а также на их свободное освещение в средствах массовой информации (сайт ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»).

	Сроки проведения	Ответственный
1	2	3
1. Меры по развитию правовой основы в области противодействия коррупции		
1.1. Мониторинг изменений действующего законодательства в области противодействия коррупции	постоянно	директор
1.2. Рассмотрение вопросов исполнения законодательства в области противодействия коррупции на общих собраниях трудового коллектива	1 раза в год	директор
1.3. Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной и эффективной работы организации и достойного поведения работников	декабрь 2015	ответственный за профилактику коррупционных правонарушений
1.4. Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения работников ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»	декабрь 2015	ответственный за профилактику коррупционных правонарушений
1.5. .6. Разработка Положения о Комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта	декабрь 2015	директор

интересов		
1.6. Создание Комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	июль 2016	директор
1.7. Издание приказа о назначении лица, ответственного за профилактику коррупционных правонарушений в ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»	декабрь 2015	директор
1.8. Ознакомление работников ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» нормативными документами по антикоррупционной деятельности.	в течение года	ответственный за профилактику коррупционных правонарушений
2. Меры по совершенствованию функционирования ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» в целях предупреждения коррупции		
2.1. Организация проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на работу в учреждение.	постоянно	директор
2.2. Ежегодный анализ причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений	январь	директор
2.3. Организация и проведение инвентаризации государственного имущества по анализу эффективности использования.	Ноябрь-декабрь	Заместитель директора по АХЧ
2.4. Проведение внутреннего контроля: - организации и проведения учебных и тренировочных занятий; - соблюдением прав всех участников образовательного и тренировочных процессов; - работы по обращениям граждан.	постоянно	Директор ответственный за профилактику коррупционных правонарушений
2.5. Усиление контроля за недопущением фактов неправомерного взимания денежных средств с родителей (законных представителей) в ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»	постоянно	директор
2.6. Осуществление экспертизы жалоб и обращений граждан, поступающих через системы общего пользования (почтовый, электронный адреса, телефон) на действия (бездействия) руководителя и сотрудников ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» с точки зрения наличия сведений о фактах коррупции и организации их проверки	По мере поступления	Директор ответственный за профилактику коррупционных правонарушений
3. Меры по правовому просвещению и повышению антикоррупционной компетентности сотрудников, учащихся ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» и их родителей		
3.1. Изготовление памяток для сотрудников по вопросам противодействия коррупции	декабрь	ответственный за профилактику коррупционных правонарушений
4. Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности администрации, установление обратной связи		
4.1. Информирование родителей (законных представителей) о правилах приема в ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность», об оказании услуг дополнительного образования на информационных	постоянно	заместители директора

стендах, на сайте учреждения		
4.2. Проведение опроса родителей обучающихся с целью определения степени их удовлетворенности работой спортивной школы.	январь июнь	директор
4.3. Размещение на сайте ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» ежегодного публичного отчета руководителя об образовательной и финансово-хозяйственной деятельности	июнь	директор
4.4. Обеспечение функционирования сайта ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» для размещения на нем информации о деятельности ОУ, правил приема учащихся.	Постоянно	

ОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации _____ Т.М. Савидова

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора от «__» _____ 20__
№ _____

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования Калужской области «Областная специализированная детско-
юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (ГБОУ ДО КО
«ОСДЮСШОР «Юность»)**

*«Воспитание — дело трудное,
и улучшение его условий — одна из священных обязанностей каждого человека,
ибо нет ничего более важного, как образование самого себя и своих ближних».*
Сократ.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Данный Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) – документ, разработанный с целью создания корпоративной культуры в спортивной школе, улучшения имиджа учреждения, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри спортивной школы, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.3. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений работников и воспитанников школы.

1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников учреждения

2.1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц,

находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность».

Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
 - соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
 - обеспечивать эффективную работу ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
 - осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
 - при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и 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 добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
 - соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
 - соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
 - проявлять корректность и внимательность в обращении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами по работе, должностными лицами и другими гражданами;
 - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
 - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации образовательного учреждения в целом;
 - не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
 - воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность», его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
 - соблюдать установленные в ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
 - уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
 - постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
 - противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством,
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё служебное положение).

Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая

возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету работника ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
- доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику;
- обратиться в комиссию по этике, служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Антикоррупционное поведение руководителя учреждения

3.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя образовательного учреждения.

3.2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работника ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность», учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
- изучении с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;
- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

3.3. Руководитель ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации .

4. Отношение работников ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» к подаркам и иным знакам внимания

4.1. Получение или вручение работниками подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

4.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

4.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

4.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто; ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

4.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника.

4.6. Работнику не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

Сотрудником ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

5. Защита интересов работника учреждения

5.1. Работник ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность», добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности сотрудника ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность».

5.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность».

5.3. Руководителю учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

5.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

5.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность».

6. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»

6.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет

право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства своего доброго имени.

6.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- курения на территории ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность».

6.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.

6.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

7. Ответственность за нарушение положений кодекса

7.1. Нарушение сотрудниками ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» и урегулированию конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к сотруднику ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» мер юридической ответственности. Соблюдение сотрудниками ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» положений кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Положение
о комиссии по этике, служебному поведению работников и урегулированию
конфликта интересов в Государственном бюджетном образовательном
учреждении дополнительного образования Калужской области «Областная
специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского
резерва «Юность» (ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»)

1. Общие положения

1.1. Комиссия по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Калужской области «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»)) (далее – Комиссия) создается с целью рассмотрения вопросов, связанных с нарушением принципов и положений Кодекса этики и служебного поведения сотрудников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Калужской области «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (далее – Кодекс), урегулированием конфликта интересов сотрудников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Калужской области «Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»)) (далее – Учреждение).

1.2. Основной задачей Комиссии является предотвращение или урегулирование нарушений принципов и положений Кодекса, конфликта интересов сотрудников Учреждения, способных привести к причинению вреда сотрудникам или пользователям услуг Учреждения.

1.3. Настоящим Положением определяется порядок формирования и деятельности Комиссии.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами представительных и исполнительных органов власти Калужской области и настоящим Положением.

2. Порядок образования Комиссии и ее состав

2.1. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

2.2. В состав Комиссии входят Председатель Комиссии, ответственный секретарь и остальные члены Комиссии.

2.3. Директор Учреждения является Председателем Комиссии, остальные члены Комиссии назначаются ее Председателем. В случае необходимости в состав Комиссии

может быть введен независимый эксперт.

2.4. Все члены Комиссии при принятии решений обладают равными правами.

2.5. В заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса может участвовать непосредственный руководитель сотрудника Учреждения, в отношении которого рассматривается вопрос о соблюдении требований принципов и положений Кодекса и урегулирования конфликта интересов.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Основанием для проведения заседания Комиссии является:

а) информация о нарушении сотрудником Учреждения требований, предусмотренных должностной инструкцией, а также принципов и положений Кодекса;

б) информация о наличии у сотрудника Учреждения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к нарушениям принципов и положений Кодекса и конфликту интересов.

3.2. Информация, указанная в пункте 3.1. настоящего Положения, должна быть представлена Комиссии в письменном виде и содержать следующие сведения:

а) фамилия, имя, отчество и должность сотрудника Учреждения;

б) описание нарушения сотрудником Учреждения принципов и положений Кодекса или наличия признаков личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

в) данные об источнике информации.

3.3. В Комиссию могут быть представлены материалы. Подтверждающие факт нарушения сотрудником Учреждения принципов и положений Кодекса или наличия у него личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.4. В случае поступления в Комиссию информации, указанной в пункте 3.1. настоящего Положения, ответственный секретарь Комиссии немедленно информирует об этом Председателя Комиссии в целях принятия им мер по недопущению нарушения принципов и положений Кодекса или предотвращению конфликта интересов.

3.5. Комиссия не рассматривает сообщения о фактах нарушения принципов и положений Кодекса или имеющейся личной заинтересованности сотрудника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов, носящих анонимный характер.

3.6. Председатель Комиссии выносит решение о проведении проверки информации и материалов, указанных в пунктах 3.1. и 3.2. настоящего Положения.

3.7. Проверка информации и материалов осуществляется в срок, не превышающий недельный со дня принятия решения о ее проведении.

3.8. Дата, время и место заседания Комиссии устанавливаются Председателем Комиссии после сбора материалов, подтверждающих либо опровергающих информацию, указанную в пункте 3.1. настоящего Положения.

3.9. Ответственный секретарь обеспечивает решение организационных вопросов, связанных с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня.

3.10. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии.

3.11. При возможном возникновении конфликта интересов у членов Комиссии в связи с рассмотрением вопроса, включенного в повестку заседания Комиссии, они обязаны до начала заседания заявить об этом. В подобном случае, соответствующий член Комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса.

3.12. Заседание Комиссии проводится в присутствии сотрудника Учреждения, участвующего в нарушении принципов и положений Кодекса и возникновения конфликта интересов. Заседание Комиссии переносится, если сотрудник Учреждения не может присутствовать на заседании Комиссии по уважительной причине.

3.13. На заседании Комиссии заслушиваются пояснения сотрудника Учреждения, рассматриваются материалы, относящиеся к вопросам, включенным в повестку заседания. Комиссия вправе пригласить на свое заседание иных лиц и заслушать их пояснения.

3.14. Члены Комиссии и лица, участвующие в ее заседании, не вправе разглашать сведения, ставшие им известными в ходе работы Комиссии.

4. Порядок принятия и оформления решений Комиссией

4.1. По итогам рассмотрения информации, указанной в пункте 3.1. настоящего Положения, Комиссия может принять одно из следующих решений:

а) установить, что в рассматриваемом случае не содержится признаков нарушения принципов и положений Кодекса или имеющейся личной заинтересованности сотрудника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

б) установить факт нарушения принципов и положений Кодекса или наличия личной заинтересованности сотрудника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов. В данном случае предлагаются рекомендации, направленные на предотвращение или урегулирование установленного факта.

4.2. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов, присутствующих на заседании членов Комиссии.

4.3. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают члены Комиссии, принявшие участие в ее заседании. Решения Комиссии носят рекомендательный характер.

4.4. В решении Комиссии указывается:

- фамилия, имя, отчество, должность сотрудника Учреждения, в отношении которого рассматривается вопрос о нарушении принципов и положений Кодекса или наличия личной заинтересованности сотрудника Учреждения, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- источник информации, ставшей основанием для проведения заседания Комиссии;

- дата поступления информации в Комиссию и дата ее рассмотрения на заседании Комиссии, содержание поступившей информации;

- фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

- содержание принятого решение и его обоснование;

- результаты голосования.

4.5. Член Комиссии, не согласный с ее решением, вправе в письменном виде изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

4.6. Решение Комиссии в течении трех дней со дня его принятия направляется сотруднику Учреждения и другим заинтересованным лицам.

4.7. По результатам рассмотрения предложений, указанных в решении Комиссии, директор Учреждения принимает меры по предотвращению или урегулированию случаев нарушений принципов и положений Кодекса, конфликта интересов в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

4.8. В случае установления Комиссией обстоятельств, свидетельствующих о наличии признаков дисциплинарного проступка в действиях (бездействии) сотрудника Учреждения, в том числе в случае неиспользования им обязанности, сообщить руководителю подразделения или директору Учреждения о наличии личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, а также в случае неприятия сотрудником Учреждения мер по предотвращению такого конфликта, директор Учреждения, после получения от Комиссии соответствующей информации может привлечь сотрудника Учреждения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования Калужской области «Областная специализированная детско-
юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (ГБОУ ДО КО
«ОСДЮСШОР «Юность»)**

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных 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 ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»

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 ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

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

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность». 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 ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» является строгое 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 поведения, 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 соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом и родителями (законными представителями) обучающихся.

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления государственных услуг являются главными приоритетами в отношениях работников и получателями государственных услуг.

3.6. Деятельность ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» направлена на реализацию дополнительных общеобразовательных программ (общеразвивающих и предпрофессиональных) в области физической культуры и спорта и программ спортивной подготовки, на создание и обеспечение необходимых условий для личностного развития, на сохранение и укрепление физического здоровья, профессионального самоопределения и творческого труда обучающихся и спортсменов, удовлетворение их потребностей в эстетическом и интеллектуальном развитии, в занятиях физической культурой и спортом.

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

3.8. В ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» 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) обучающегося 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.

3.10. 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.

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

3.12. 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.

3.13. 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, проводимого комиссией по этике, служебному поведению работников 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.

3.1.4. В целях обеспечения интересов ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» необходимо с особой тщательностью производить 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, используемый во взаимодействии с поставщиками – размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

4. Обращение с подарками

4.1. По отношению к подаркам в ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

4.2. 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.

4.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» 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:

4.5.1. деньги: наличные средства, денежные переводы, перечисляемые на счета работников или их родственников;

4.5.2. беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), предоставляемые указанным лицам;

4.5.3. завышенные (явно несоизмеримые действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции

4.6. В случае возникновения любых сомнений относительно 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 конфликта интересов

5.1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководителя. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность» 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:

5.2.1. 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 ГБОУ ДО КО «ОСДЮСШОР «Юность»;

5.2.2. 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.