



УТВЕРЖДЕН

Приказом МАУ СШ № 13 «Алиса»

от «07» 05 2020 г. № 08

СТАНДАРТ
антикоррупционного поведения работников
Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа № 13 «Алиса» городского округа город Уфа
Республики Башкортостан (МАУ СШ № 13 «Алиса»)

I. Общие положения

1. Стандарт предполагает активность действий работников МАУ СШ № 13 «Алиса» городского округа город Уфа (далее - работника), направленных на предотвращение коррупционных проявлений, и (или) строгое соблюдение установленных предписаний в виде отказа от совершения каких-либо действий. При этом поведение работника должно соответствовать этическим нормам, сформировавшимся в обществе.

2. В основе поведения работника лежит фактор непосредственных действий по исполнению должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией:

- реализация прав и обязанностей;
- несение ответственности за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с задачами и функциями МАУ СШ № 13 «Алиса» городского округа город Уфа РБ и функциональными обязанностями;
- принятие решений по вопросам, закрепленным в должностной инструкции;
- оказание муниципальных услуг гражданам и организациям в соответствии с Положением органа местного самоуправления.

Отклонение при осуществлении своих полномочий от положений должностной инструкции может способствовать совершению коррупционных правонарушений, а также являться признаком коррупционного поведения.

- 2.1. Представление достоверных сведений о своих доходах, имуществе.
- 2.2. Представление гражданином при поступлении на работу указанных сведений либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений является основанием для отказа в приеме указанного гражданина на работу.
- 2.3 Невыполнение работником вышеуказанной обязанности, является правонарушением, влекущим увольнение, либо привлечение его к иным

видам дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Совершение вышеуказанных действий направлено на предупреждение коррупционных правонарушений и способствует созданию атмосферы «невыгодности» коррупционного поведения.

3. Предварительное уведомление руководства о намерении выполнять иную оплачиваемую работу.

Работник вправе выполнять иную оплачиваемую работу при условии:

- если это не повлечет за собой конфликт интересов (то есть иная оплачиваемая деятельность не будет влиять на надлежащее исполнение обязанностей по основному месту работы);

- работник предварительно уведомил руководителя об этом (это должно быть сделано в письменном виде и у работника до начала осуществления иной оплачиваемой деятельности должно быть подтверждение, что руководитель уведомлен).

4. Поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, в части антикоррупционной составляющей.

Работник, считающий, что он обладает достаточными знаниями в сфере противодействия коррупции, может самостоятельно получить необходимые знания.

5. Письменное уведомление своего руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

5.1. Работник обязан сообщить руководителю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов. Указанная обязанность работника направлена на предотвращение коррупционного поведения. После получения от работника уведомления руководитель принимает меры к предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

6. В служебном поведении работника необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек его права и свобода являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

7. Поведение работника должно быть корректным, не связанным с проявлением высокомерия, грубости, неуважительного отношения к человеку, не допускающим оскорблений, угроз в его адрес.

8. У работника должна быть хорошая моральная репутация (лояльность, умение пойти на компромисс, взаимодействие, взаимная поддержка в отношениях с коллегами, конструктивное сотрудничество).

9. Работник должен быть примером (честным, справедливым, беспристрастным, вежливым, доброжелательным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами).

10. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного

мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан, соответствовать общепринятым деловому стилю.

11. В соответствии со статьей 12-ФЗ «О противодействии коррупции» гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в специальные перечни должностей, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы не имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) в течение месяца стоимостью более ста тысяч рублей на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, без согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

12. Ознакомить всех работников МАУ СП № 13 «Алиса» с данным стандартом.