Муниципальное автономное учреждение городского округа Ревда «Спортивный клуб «Темп»
(МАУ МОР «СК «Темп»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ МОР «СК «Темп»
_____ Е.К. Бассе
01.01.2025 г.

СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников МАУ МОР «СК «Темп»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Стандарты и процедуры (далее – Стандарты) воплощают 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 Муниципального автономного учреждения городского округа Ревда «Спортивный клуб «Темп» (далее – Организация, Учреждение).
1.3. Стандарты разработаны на основании Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.
1.4. Настоящие Стандарты обязательны для ознакомления и исполнения всеми работниками Организации..

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник Организации руководствуется следующими принципами: **добросовестность, прозрачность, развитие**.
2.2. **Добросовестность** – непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых Организацией.
2.3. **Прозрачность** – обеспечение доступности информации о деятельности Организации в соответствии с законодательством и локальными актами. Вся деятельность Организации осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Организации является строгое соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов.
3.2. Для работников Организации недопустимо нарушение закона. Каждый работник, совершивший правонарушение, несет ответственность в дисциплинарном, административном, гражданско-правовом и уголовном порядке.
3.3. В Организации недопустимы любые формы коррупции, мошенничества, принуждения, сговора и обструкционной деятельности.
3.4. Работникам запрещается использовать служебное положение для получения личной выгоды, а также в целях получения выгоды для своих родственников, друзей или иных лиц.
3.5. В отношениях с родителями (законными представителями), клиентами, поставщиками и иными контрагентами недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.
3.6. **Обязанность уведомлять о склонении к коррупции:**

Работник, к которому обратилось какое-либо лицо с целью склонения к совершению коррупционного правонарушения (дача или получение взятки, коммерческий подкуп, посредничество и т.п.), **обязан незамедлительно (в тот же день) уведомить об этом директора** в порядке, установленном Памяткой «Действия работника при склонении к коррупции».
Невыполнение данной обязанности является правонарушением, влекущим применение мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.
3.7. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений назначается приказом директора и осуществляет контроль за соблюдением требований антикоррупционного законодательства.
3.8. Деятельность Организации направлена на обеспечение качественного оказания физкультурно-оздоровительных услуг клиентам и спортсменам.
3.9. Отбор поставщиков товаров, работ и услуг осуществляется в строгом соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (или 44-ФЗ – в зависимости от вашего учреждения) и локальными актами Организации.

---

4. Обращение с подарками

4.1. В Организации установлены следующие принципы обращения с подарками: **законность, ответственность и уместность**.
4.2. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если:
- это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей;
- это не является условием выполнения получателем каких-либо действий;
- стоимость подарка **не превышает 3 000 (три тысячи) рублей** (в соответствии со ст. 575 Гражданского кодекса РФ).

4.3. Работникам **строго запрещается** принимать подарки (выгоды), если это может прямо или косвенно повлиять на осуществление их деятельности или повлечь возникновение дополнительных обязательств.
4.4. Запрещается принимать следующие виды подарков (выгод):
- деньги (наличные и безналичные);
- беспроцентные займы или займы с заниженным процентом;
- завышенные (несоизмеримые) выплаты за работы (услуги);
- иные имущественные блага, предоставляемые в связи с выполнением трудовых функций.

4.5. В случае возникновения сомнений относительно допустимости принятия подарка, работник **обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю** и следовать его указаниям.
4.6. Нарушение требований настоящего раздела является дисциплинарным проступком и влечет применение мер ответственности, включая увольнение. Работник также обязан возместить убытки, причиненные Организации.

---

5. Недопущение конфликта интересов

5.1. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.
5.2. **Работник обязан:**
- уведомить директора о возникновении личной заинтересованности **до принятия решения**, в котором такая заинтересованность имеется;
- сообщать о выполнении работы по совместительству или иной оплачиваемой деятельности (в письменной форме);
- не использовать имущество Организации в личных целях.

5.3. **Уведомление о конфликте интересов** подается в письменной форме на имя директора. К уведомлению прилагаются все имеющиеся документы, подтверждающие наличие личной заинтересованности.
5.4. Директор обязан рассмотреть уведомление и принять решение об урегулировании конфликта интересов (отстранение работника от принятия решения, перевод на другую должность, иные меры).
5.5. Сокрытие конфликта интересов является грубым нарушением и влечет увольнение работника в связи с утратой доверия (ст. 81 Трудового кодекса РФ).

---

6. Конфиденциальность и работа с информацией

6.1. Работникам запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
6.2. Передача информации внутри Организации осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами и должностными инструкциями.
6.3. За разглашение персональных данных и иной охраняемой законом информации работник несет ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

---

7. Взаимоотношения с контрагентами

7.1. Взаимоотношения с поставщиками, подрядчиками и иными контрагентами строятся на принципах законности, добросовестности и взаимного уважения.
7.2. При выборе поставщика работники руководствуются критериями:

- наличие необходимых лицензий и разрешений;
- деловая репутация;
- цена и качество товаров (работ, услуг);
- отсутствие признаков аффилированности с работниками Организации.

---

8. Заключительные положения

8.1. Настоящие Стандарты и процедуры вступают в силу с момента их утверждения и действуют до внесения изменений или утверждения новой редакции.
8.2. Изменения в Стандарты вносятся приказом директора и доводятся до сведения всех работников под подпись.