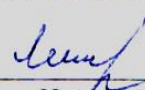


Принято:
Общее собрание трудового
коллектива муниципального
казенного образовательного
учреждения дополнительного
образования Дома детского
творчества Здвинского района,
протокол № 02 от 26.02.2018 г.

Председатель 
Пушкина А.Н.

Согласовано:
Профсоюзный комитет
муниципального казенного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Дома детского творчества
Здвинского района,
протокол № 01 от 26.02.2018 г.

Председатель 
Ломова Н.А.

Утверждено:
приказ от 27.02.2018 № 12- р,
директор
муниципального казенного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Дома детского творчества
Здвинского района


Комарова Г.Ю.



**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
НАПРАВЛЕННЫЕ
НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДОБРОСОВЕСТНОЙ
РАБОТЫ И ПОВЕДЕНИЯ
работников муниципального казенного
образовательного учреждения
дополнительного образования
Дома детского творчества
Здвинского района**

Работа в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования Доме детского творчества Здвинского района безусловно требует добросовестности, честности. Действия и поведение каждого работника важны. Деятельность Учреждения требует от всех его сотрудников слаженности действий. Настоящие стандарты поведения описывают основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являются практическим руководством к действию.

1. Ключевые ценности

Основу составляют ведущие принципы: добросовестность, прозрачность.

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

1.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

2. Законность и противодействие коррупции

2.1. Приоритетом деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

2.2. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но подвергается дисциплинарным взысканиям.

3. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

3.1. 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.

3.2. Любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

3.3. Должностное лицо, ответственное за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений Учреждения, уполномочено следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями.

4. Отношения с поставщиками

4.1. В целях обеспечения интересов Учреждения необходимо особо тщательно производить отбор поставщиков товаров, работ и услуг.

4.2. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

4.3. Принципиальный подход, который используется во взаимодействии с поставщиками, – размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

5. Отношения с потребителями

5.1. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с детьми и родителями (законными представителями).

5.2. Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач дополнительного образования: на сохранение и укрепление физического и психического здоровья детей; интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей; оказание помощи семье в воспитании детей .

5.3. В отношениях с детьми и родителями (законными представителями) сотрудники:

- не должны допускать использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг с целью получения любой незаконной выгоды;
- не должны допускать в Учреждении любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции;
- не должны допускать обеспечение любого рода привилегиями, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения к выполнению не возложенных на них функций, использования своих полномочий в корыстных целях.

5.4. Если работника, родителя (законного представителя) и т.д. Учреждения принуждают прямо или косвенно 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.

6. Мошенническая деятельность

Сотрудники Учреждения не должны допускать мошенническую деятельность, что означает любое действие или бездействие, 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

7. Деятельность с использованием методов принуждения

7.1. Сотрудники Учреждения не должны допускать деятельность с использованием методов принуждения, которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

7.2. 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.

8. Деятельность на основе сговора

Сотрудники Учреждения не должны допускать деятельность на основе сговора, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

9. Обструкционная деятельность

9.1. Сотрудники Учреждения не должны допускать намеренное уничтожение документации, фальсификацию, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого в Учреждении.

9.2. 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.

10. Обращение с подарками

10.1. Отношение к подаркам, льготам и иным выгодам основано на принципах: законности, ответственности и уместности.

10.2. 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.

10.3. Общие требования к обращению с подарками:

- подарки (выгоды) как определение – это любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Учреждения своей деятельности.

10.4. Работникам Учреждения 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.

10.5. Позволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.

10.6. В Учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением им иной предпринимательской деятельности: деньги, то есть наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Учреждения или их родственников, предоставление указанным лицам беспроцентных займов (или займы с заниженным размером процентов), завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

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

10.8. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника.

11. Недопущение конфликта интересов

11.1. В деятельности Учреждения учитываются интересы каждого работника. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства.

Руководство Учреждения обязано стремиться не допускать конфликта интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам Учреждения .

11.2. 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.

12. Конфиденциальность

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

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