

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников

Работа в учреждении требует добросовестности, честности, доброты в ее деятельности, что является залогом успеха.

Действия и поведения каждого работника важны в целях получения хороших результатов работы. Постоянное развитие деятельности требует от всех работников слаженности действий, и именно поэтому установление общих принципов и ценностей особенно необходимо.

Настоящие стандарты поведения воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников МБУДО «Шлиссельбургская детская музыкальная школа» этические требования, являясь практическим руководством к действию.

Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники учреждения. Это первый шаг на пути к планомерному внедрению программы в соответствии и противодействия к коррупции.

1. Ценности образовательного учреждения

Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

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 также иных сведений, раскрываемых в интересах учреждения. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, с надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

2. Законность и противодействие коррупции

Приоритетом в 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 формирования стратегии его развития. Нарушения закона, любые неправомерные действия работников в учреждении не приемлемы. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности учреждения, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит к привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

2. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

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, обеспечивающий реализацию уставных видов деятельности школы. 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.

Любые отношения для работников учреждения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственные за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в учреждении уполномочены следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями.

2.2. Отношения с поставщиками

В целях обеспечения своих интересов учреждение с особой тщательностью производит 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 при взаимодействии с поставщиками- размещение заказов ит.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

2.3. Отношения с потребителями.

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с детьми и родителями (законными представителями). Деятельность учреждения направлена на реализацию основных задач образования: на сохранение и укрепление физического и психологического здоровья детей; интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей.

В отношении не допускается использование любых неправомерных способов, прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг учреждения целью получения иной незаконной выгоды.

В учреждении не допускаются любые формы коррупции и работники в своей деятельности строго выполняют требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

В учреждении не допускается обеспечение любого рода привилегиями, вручения подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения выполнению возложенных на работников функций, использование ими своих полномочий.

Если работника, родителя (законного представителя) и.т.д, учреждения принуждают к любому прямому или косвенному требованию о предоставлении 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.

2.4. Мошенническая деятельность.

В учреждении не допускается мошенническая деятельность.

Под понятием «мошенническая деятельность» понимается 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.

2.5. Деятельность с использованием методов принуждения.

В учреждении не допускается деятельность с использованием методов принуждения.

Под понятием «деятельность с использованием методов принуждения» понимается нанесение ущерба или вреда, или угроза 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 телесные повреждения или похищения, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

2.6. Деятельность на основе сговора.

В учреждении не допускается деятельность на основе сговора.

Под понятием «деятельность на основе сговора» понимаются действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказания ненадлежащего влияния на действие другой стороны.

2.7. Обструкционная деятельность.

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификации изменения или сокрытия доказательств, для расследования или совершения ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБУДО «Шлиссельбургская детская музыкальная школа».

Также не допускается деятельность с использованием методов на 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, совершаемых с целью создания существенных препятствий для расследования.

3. Обращение с подарками

3.1. В учреждении подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: *законности, ответственности и уместности.*

3.2. Предоставление на 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.

3.3. В учреждении под понятием «подарки (выгоды)» понимается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением учреждением своей деятельности.

3.4. 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.

Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.

3.5. В учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением учреждением договоров и осуществлением им иной деятельности:

- деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников учреждения или их родственников;
- предоставляемые работникам учреждения или их родственникам беспроцентные займы (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.

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

3.7. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

4. Недопущение конфликта интересов

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.

5. Конфиденциальность

Работникам учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.

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

Настоящий локальный нормативный акт действует до вступления в силу нового.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ШЛИССЕЛЬБУРГСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ
ШКОЛА"**, Малышева Светлана Валентиновна, директор

28.10.25 23:42 (MSK)

Сертификат 20E9E4C554A5F868110498B0B523AA32
Действует с 17.09.25 по 11.12.26