



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МБУ ДО «ДШИ №54»

О.Ю. Шумилова

Приказ № 29/1 от dd. 11. 2011

Стандарты и процедуры

направленные на обеспечение

добросовестной работы и поведения работников

МБУ ДО «Детская школа искусств №54»

Работа в МБУ ДО «Детская школа искусств №54» (далее МБУ ДО «ДШИ №54») безусловно требует добросовестности, честности, доброты в ее деятельности, что является залогом нашего успеха.

Действия и поведение каждого работника важны, если стремиться добиться хороших результатов работы. Настоящие стандарты поведения воплощают в себе наши основные ценности и устанавливают обязательные для всех наших работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться наши работники.

Настоящим мы делаем первый шаг на пути к планомерному внедрению программы предотвращения и противодействия коррупции, и мы ожидаем от всех наших работников вступления на этот путь.

1. Наши ценности

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

1.1..Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее исполнение обязательств, возложенных на работников трудовым договором.

1.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой является обязательным в соответствии с действующим законодательством. Вся деятельность МБУ ДО «ДШИ №54» осуществляется в соответствии со строго регламентированными процедурами.

2. Законность и противодействие коррупции

Приоритетом в нашей деятельности является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, локальных актов, ГОСТов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии развития.

Мы не приемлем нарушения закона и не станем мириться с любыми неправомерными действиями наших работников. Этот ведущий принцип действует во всех уровнях нашей деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарному взысканию.

2.1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей полную реализацию уставных видов деятельности. Указанные стандарты поведения не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливая четкие этические нормы служебного поведения.

Любые взаимные отношения для нас основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МБУ ДО «ДШИ №54» уполномочен контролировать соблюдение всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом.

2.2. Отношения с поставщиками.

В целях обеспечения интересов мы с особой тщательностью производим отбор поставщиков товаров, исполнителей работ и услуг, подрядчиков. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости в рамках требования законодательства Российской Федерации.

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

2.3. Отношения с потребителями

В отношениях не допускать использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействующих на потребителей услуг с целью получения иной незаконной выгоды.

Не допускать на любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускать обеспечение любого рода привилегиями, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения сотрудников к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

Если работника принуждают в прямой или косвенной форме о предоставить перечисленные выше незаконные выгоды, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

2.4. Мошенническая деятельность

Не допускать «Мошенническую деятельность», 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

Не допускать «Деятельность с использованием методов принуждения» - нанесение ущерба или вреда, или угроза причинения таких, 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 причинение телесного повреждение или похищение, а равно нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

2.6. Деятельность на основе сговора

Не 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

2.7. Обструкционная деятельность

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создания существенных препятствий для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников . 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, совершаемых с целью создания существенных препятствий для расследования.

3. Обращение с подарками

Наш подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: законности, ответственности и уместности.

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.

3.1. Общие требования к обращению с подарками

Мы определяем подарки (выгоды) как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением своей деятельности.

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.

Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.

3.2. В МБУ ДО «ДШИ №54» запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением контрактов, договоров и осуществлением им иной деятельности:

3.2.1. Деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников или их родственникам, за работы (услуги), выполняемые работниками по трудовому договору и в пределах должностной инструкции;

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

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

Мы прикладываем все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие потенциала наших сотрудников является ключевой задачей руководства. Взамен мы ожидаем от работников сознательного следования интересам. Мы стремимся не допустить конфликта интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам.

Во избежание конфликта интересов, работники должны выполнять следующие требования:

- работник обязан уведомить своего 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;

- работник вправе использовать имущество (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5. Конфиденциальность

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

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