Комитет образования и науки Волгоградской области
Департамент по образованию администрации Волгограда
Дзержинское территориальное управление
Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 24 Дзержинского района Волгограда»

ПРИНЯТО
На заседании общего трудового коллектива
МОУ детского сада № 24
Протокол от «16» ноября 2020г № 5

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МОУ детский сад №24
_____ О.В.Симакова
Введено в действие приказом № 173
«16» ноября 2020г.

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №24 Дзержинского района Волгограда»

I.Общие положения

1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №24 Дзержинского района Волгограда» (далее – Учреждение), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию (далее – Стандарты).

1.2. Стандарты устанавливают ключевые принципы, которыми руководствуются работники Учреждения.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм.

II. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник Учреждения руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

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

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

III. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководителей Учреждения и

заканчивая всеми работниками Учреждения. Каждый работник Учреждения, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.3. 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 Учреждения, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Деятельность Учреждения направлена на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

3.5. В отношениях работы с детьми недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия на родителей (законных представителей) с целью получения незаконной выгоды.

3.6. В Учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники Учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.7. В случае принуждения работника Учреждения к предоставлению незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.8. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого 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.

3.9. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы 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 телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.10. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.11. В Учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств, для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого комиссией по противодействию коррупции или комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. 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, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

IV. Обращение с подарками

4.1. По отношению к обращению с подарками в Учреждении сформированы следующие принципы: законность и ответственность.

4.2. Работникам запрещается принимать подарки, если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств

V. Конфликт интересов

5.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у работника, в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающегося.

5.2. Личная заинтересованность работника (представителя Учреждения) – заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполнения работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящим с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

5.3. Работник Учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.4. Работник Учреждения обязан в письменной форме уведомить своего руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5.5. Развитие потенциала работников Учреждения является ключевой задачей руководителей Учреждения. В свою очередь ключевой задачей работника Учреждения является сознательное следование интересам общества. В Учреждении не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника Учреждения противоречили бы интересам общества.

5.6. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять следующие требования:

5.6.1. Работники Учреждения обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этике.

5.6.2. Работник Учреждения 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 Учреждения надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении.

5.6.3. Работник Учреждения вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

YI. Конфиденциальность

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

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