

ПРИНЯТО
решением общего собрания
трудового коллектива
(протокол № 4 от 11.03.2021 г.)
Согласовано:
Председатель профкома
_____ Е.Н. Зотова

УТВЕРЖДАЮ
Директор КОУ ВО
«Борисоглебская школа-интернат»
_____ Н.В. Лебедев
(приказ № 29 от 23.09.2021 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
о стандартах и процедурах, направленных на обеспечение
добросовестной работы и поведения работников казенного
общеобразовательного учреждения Воронежской области
«Борисоглебская школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

1. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – стандарты), воплощают в себе основные моральные ценности и устанавливают обязательные для всех работников казенного общеобразовательного учреждения Воронежской области «Борисоглебская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение) этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, исконных моральных норм и правил русского народа, традиций российского образования, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм.

2. Ценности

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

2.1. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям законодательства Российской Федерации и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, с надлежащим выполнением требований законодательства Российской Федерации и внутренних локальных актов Учреждения.

2.3. Развитие означает совершенствование стандартов в соответствии с законодательством Российской Федерации, изменениями норм, правил и традиций.

3. Законность и противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение законодательства Российской Федерации, подзаконных актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в Учреждении, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение законодательства Российской Федерации. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение подлежит привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

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, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его трудовой деятельности, устанавливают, четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Любые взаимоотношения сотрудников Учреждения со сторонними лицами основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям действующего законодательства. Ответственный сотрудник за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям работников с потребителями услуг Учреждения.

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

3.6. В Учреждении не допускается использование любых неправомερных способов прямого или косвенного воздействия на потребителей услуг Учреждения с целью получения незаконной выгоды.

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

3.8. В Учреждении не допускается обеспечение работников любого рода привилегиями, вручение им подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

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

3.10. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, то есть любого действия или бездействия, 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.

3.11. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения - 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.

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

4. Обращение с подарками

4.1. По отношению к подаркам в Учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

4.2. 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 директора и других работников.

4.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением работником Учреждения своей деятельности.

4.4. 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.

4.3.В Учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением иной (в том числе предпринимательской) деятельности:

4.3.1. Деньги:

- наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Учреждения или их родственников;
- предоставляемые указанным лицам 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.

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

4.5. Любое нарушение требований, изложенных выше, является наказуемым действием и влечет применение соответствующих мер ответственности, согласно действующему законодательству.

5. Недопущение конфликта интересов

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

5.1.1. работник обязан уведомить директора о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности;

5.1.2. выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении;

5.1.3. работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своих должностных обязанностей.

6. Конфиденциальность

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

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