

ПРИНЯТЫ

на заседании Педагогического
совета ГАУДО МО «МОЦДО
«Лапландия»
протокол № 1 от 29.01.2018

УТВЕРЖДЕНЫ приказом

ГАУДО МО «МОЦДО «Лапландия»
от 21.03.2008 № 259

Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы Государственного автономного учреждения дополнительного образования Мурманской области «Мурманский областной центр дополнительного образования «Лапландия»

1. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы (далее – Стандарты) устанавливают обязательные для всех работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования Мурманской области «Мурманский областной центр дополнительного образования «Лапландия» (далее – Учреждение) этические требования, ключевые принципы, которыми они должны руководствоваться независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Стандарты разработаны в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ;
- Законом Мурманской области «О противодействии коррупции в Мурманской области» от 26.10.2007 № 898-01-ЗМО;
- Уставом Учреждения.

1.3. Стандарты приняты с учетом методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.4. Стандарты не регламентируют частную жизнь работника Учреждения, не ограничивают его права и свободы.

2. Основные принципы противодействия коррупции

2.1. Система мер по противодействию коррупции в Учреждении основывается на следующих принципах:

2.1.1. Принцип соответствия действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией

международным договорам и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

2.1.2. Принцип личного примера администрации. Ключевая роль администрации Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и создании системы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении.

2.1.3. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

2.1.4. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

2.1.5. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения сотрудников учреждения в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

2.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.1.7. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

2.1.8. Принцип открытости. Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

3. Основные правила антикоррупционного поведения и обращения с подарками

3.1. Главными задачами Учреждения является добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества предоставляемых услуг. В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов воздействия на потребителей услуг Учреждения с целью получения незаконной выгоды.

3.2. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в

зablуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.3. 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.

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

3.5. В Учреждении недопустимо осуществление obstructивной деятельности, не допускается намеренное уничтожение, фальсификация документации.

3.6. Не допускается обеспечение работников независимо от занимаемой ими должности привилегиями, вручение им подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий. Если работника Учреждения принуждают предоставить перечисленные незаконные выгоды, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

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

3.8. 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.

3.9. В Учреждении не допускается конфликт интересов – положение, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять следующие требования:

3.9.1. Работник обязан уведомить директора Учреждения 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;

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

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