муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 13» Шейн Ирина Владимировна	Утверждено приказом МБУДО ДШИ № 13 № 5-од от « 27» февраля 2024 Подписано цифровой подписью: Шейн Ирина Владимировна Дата: 2024.03.04 09:16:16 +07'00'

Стандарты и процедуры направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 13»

Стандарты и процедуры направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 13»- (далее - Стандарты и процедуры), разработаны в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008г. № 273-ФЗ, Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных», подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.

1. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры представляют собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности МБУДО ДШИ № 13 - (далее - Учреждение).

1.2. Стандарты и процедуры устанавливают цели, задачи, принципы и обязательные этические требования, которыми должны руководствоваться все без исключения работники Учреждения.

1.3. Введение Стандартов и процедур, то есть установление для деятельности Учреждения единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлено на обеспечение предупреждения коррупции, а так же, является практическим руководством к действию

2. Цели и задачи Стандартов и процедур

2.1. Целью настоящих Стандартов и процедур является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Учреждении.

2.2. Задачами Стандартов и процедур являются:

- информирование работников Учреждения о нормативно-правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

3. Принципы Стандартов и процедур.

3.1. Основу Стандартов и процедур составляют принципы законности добросовестности и прозрачности.

3.2. Приоритетом Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления уставной деятельности учреждения, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.3. Требования о недопустимости нарушения закона предъявляются на всех уровнях деятельности Учреждения. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.4. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника. Принцип добросовестности обеспечивает соблюдение требований закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых Учреждением.

3.5. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения, раскрытие которой обязательно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а так же, доступность иных сведений, раскрываемых в интересах Учреждения. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

4. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных правонарушений

4.1. Должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, а также, за реализацию Антикоррупционной политики в Учреждении, назначается приказом директора.

4.2. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений осуществляет контроль соблюдения всех требований, применимых к взаимодействиям между работниками, контрагентами Учреждения и иными третьими лицами.

5. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

5.1. Важнейшей мерой по противодействию коррупции в Учреждении является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, которые являются системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности Учреждения.

5.2. Этические правила и нормы не регламентирует частную жизнь работника, не ограничивает его права и свободы, а определяют нравственную сторону его трудовой деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

5.3. Отношения, возникающие в процессе выполнения возложенных на Учреждение функций, основываются на открытости, признании взаимных интересов и соблюдения требований закона.

6. Требования к взаимодействию с контрагентами.

6.1. Основным направлением деятельности Учреждения, повышающим эффективность в противодействии коррупции является обеспечение добросовестности, открытости, добросовестной конкуренции и объективности при осуществлении закупок товаров, работ, услуг.

6.2. Учреждение осуществляет деятельность по заключению договоров (контрактов) различных направлений с юридическими и физическими лицами в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд.

6.3. В целях обеспечения интересов своих Учреждением производится отбор контрагентов. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании

принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости в порядке и сроки, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7. Отношения с потребителями.

7.1. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемые Учреждением, являются главными приоритетами учреждения в отношениях с потребителями услуг.

7.2. Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач дополнительного образования детей и взрослых в сфере искусств:

- реализацию дополнительных общеразвивающих программ;

- реализацию дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств.

7.3. В отношениях с потребителями (в том числе, участниками образовательного процесса) не допускается:

- использование любых неправомерных способов, чтобы прямо или косвенно воздействовать на потребителей с целью получения незаконной выгоды;

- проявление в Учреждении любых форм коррупции и нарушений требований действующего законодательства, в том числе, правовых актов о противодействии коррупции в Российской Федерации;

- обеспечение любого рода привилегий, вручение подарков или иных подношений с целью понуждения работников Учреждения к выполнению возложенных на них функций, использованию ими своих полномочий.

7.4. Если работника Учреждения принуждают к любому прямому или косвенному требованию о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к установленной законом ответственности.

8. Противодействие коррупции

8.1. 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.

8.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками.

8.3. 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 деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

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

8.5. 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.

8.6. Если работника Учреждения принуждают предоставить перечисленные незаконные выгоды, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

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

8.8. 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 имуществ у 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.

8.9. 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. Сговор - это форма соучастия, в которой

участвуют лица, заранее договорившиеся о совместном совершении преступления (ч. 2 ст. 35 УК).

8.10. 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 соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов. 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.

9. Обращение с подарками.

9.1. Обращение с подарками основано на следующих принципах:

- законности;
- ответственности;
- уместности.

9.2. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением учреждением своей деятельности. 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 обязательств или действий.

9.3. Предоставление или получение подарка не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать данный факт от руководителей и других работников.

9.4. Работникам Учреждения строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на выполнение работниками служебной деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

9.5. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Учреждении устанавливаются локальным актом Учреждения.

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

9.7. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер юридической ответственности, включая увольнение работника. Работник так

же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

10. Недопущение конфликта интересов

10.1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам Учреждения. В Учреждении не допускается конфликт интерес – положение, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам Учреждения.

10.2. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

10.2.1. Конфликт интересов педагогического работника – ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

10.3.1. 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;

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

10.4. Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции. Значительной части коррупционных правонарушений предшествует ситуация хрупкого равновесия, когда работник учреждения уже видит возможность извлечь личную выгоду из недолжного исполнения своих обязанностей, но по тем или иным причинам еще не совершил необходимых для этого действий. Применение учреждением своевременных мер тем или иным образом способствуют предотвратить правонарушения и избежать причинения вреда.

10.5. Порядок раскрытия конфликта интересов в Учреждении, механизм его предотвращения и урегулирования (включая перечень типовых ситуаций конфликта интересов), а также обязанности работников и меры ответственности за совершение ими коррупционных правонарушений установлены локальным актом Учреждения (Положением о конфликте интересов в учреждении).

11. Конфиденциальность

11.1. Работникам Учреждения запрещается сообщать, распространять, копировать и передавать третьим лицам информацию, содержащую персональные данные, а также сведения, полученные ими при осуществлении должностных обязанностей, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты Учреждением.

11.2. Работники Учреждения обязаны сохранять конфиденциальность информации, указанной в п. 11.1. и использовать ее только в разрешенных целях. Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами (Положением о персональных данных работников Учреждения и получателей услуг, Положением об обработке персональных данных в Учреждении, Инструкциями в области обработки и защиты персональных данных и пр.)

11.3. Должностные лица, получившие доступ к информации, указанной в п. 11.1 настоящих Стандартов и процедур несут ответственность за ее распространение и разглашение третьим лицам в порядке, установленном действующим законодательством РФ и локальными актами Учреждения.

12. Ответственность работников Учреждения за коррупционные правонарушения.

12.1. Трудовое законодательство не предусматривает специальных оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в связи с совершением им коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации. Тем не менее, коррупционное правонарушение является дисциплинарным проступком и за его совершение в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрена возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

12.2. Согласно ст.192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение сотрудника по основаниям, предусмотренным п.5, 6, 9, 10 ч.1, ст. 81 ТК РФ, а также п. 7 или 7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им

трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника, (подп. «в» п. 6 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1, ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10, ч.1 ст. 81 ТК РФ)».

12.3. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «О противодействии коррупции» за совершение коррупционных правонарушений работники Учреждения несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.4. В случае ложного обвинения в коррупции или иных противоправных действиях, работник Учреждения имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.