

ПРИНЯТО:  
на педагогическом совете ГБОУ  
гимназии г. Сызрани

Протокол № 6  
от «29» 03 2018г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ  
гимназии г. Сызрани

  
Ж.И. Назаренко  
приказ № 66-09  
от «26» 04 2018г.



**Стандарты и процедуры,  
направленные на обеспечение добросовестной работы  
и поведения работников Учреждения**

## **1. Общие положения**

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников ГБОУ гимназия г. Сызрани (далее – Учреждение), воплощают в себя основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

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

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

## **2. Основные ценности.**

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

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

2.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а также иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность ГБОУ гимназия г. Сызрани осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за ненадлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

## **3. Законность и противодействие коррупции.**

Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т.д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития. Нарушение закона не приемлемо. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности Учреждения, 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), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами.

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 определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает четкие этические нормы служебного поведения. Любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействию с коллективом, потребителями,

### 3.2. Отношения с поставщиками.

В целях обеспечения интересов учреждения с особой тщательностью проводится отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются с ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

Принципиальный подход, который используется во взаимодействии с поставщиками, размещении заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

### 3.3. Отношения с потребителями.

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с детьми и родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся. Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач учреждения образования: на сохранение и укрепление физического и психического здоровья детей; интеллектуальное и личностное развитие каждого обучающегося с учетом его индивидуальных особенностей; на оказание помощи семье в воспитании детей и материальной поддержке, гарантированной государством. В отношениях не допускать использование любых неправомерных способов, прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг учреждения с целью получения иной незаконной выгоды.

Не допускать в Учреждении 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 их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий. Если работника, родителя (законного представителя) и т.д. Учреждение принуждает любое прямое или косвенное требование о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

### 3.4. Мошенническая деятельность.

Не допускать мошенническую деятельность, означающую 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.

### 3.5. Деятельность с использованием методов принуждения.

Не допускать деятельность с использованием методов принуждения, которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу 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.

### 3.6. 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.

### 3.7. Обструкционная деятельность.

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификации, изменения или сокрытия доказательств для расследования, проводимого Комиссией по этике, и служебного поведения работников Учреждения. 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.

## **4. Обращение с подарками.**

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.

### 4.1. Общие требования к обращению с подарками.

Подарки (выгоды) определяются как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Учреждением своей деятельности. 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.

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

4.2.1. 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. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю или следовать его указаниям. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник также обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

## **5. Недопущение конфликта интересов.**

Прикладываются все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. Взамен ожидаемо от работников сознательного следования интересам общества. Недопустим конфликт интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества. Во избежание конфликта интересов работники Учреждения должны выполнять следующие требования:

- работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлению 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;
- работник вправе использовать имущество Учреждения (в т.ч. оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

## **6. Конфиденциальность.**

Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением. Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.