

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от _____ 2015г.№ _____

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»
С. И. Яценков
Приказ от _____ 2015г.№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в
МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»
(Антикоррупционная политика)

Великий Новгород
2015 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мерах по предупреждению и противодействию коррупции в дошкольном образовательном учреждении (Антикоррупционная политика) (далее Положение) разработано на основании и в соответствии с:

- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Законом РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КОАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;
- Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уставом образовательного учреждения.

1.2. Термины и определения, используемые в Положении.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника дошкольного образовательного учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника образовательного учреждения и правами и законными интересами образовательного учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации образовательного учреждения, работником которой он является.

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 педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника, родителей (законных представителей) обучающихся.

Личная заинтересованность работника – заинтересованность работника дополнительного образования, связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Цели и задачи Положения

2.1.Целью Положения является обеспечение работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательном учреждении.

2.2.Задачами Положения являются:

-информирование работников учреждения о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

-определение основных принципов противодействия коррупции, направлений деятельности и мер по противодействию коррупции в образовательном учреждении;

-методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в образовательном учреждении.

3.Нормативно-правовое обеспечение мер по предупреждению коррупции в образовательном учреждении

3.1. Обязанность образовательного учреждения принимать меры по предупреждению коррупции:

3.1.1.Основопологающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

3.1.2.Частью 1 статьи 13.3 Федерального закона № 273-ФЗ установлена обязанность организаций всех организационно-правовых форм - разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции. Меры, рекомендуемые к применению в организациях, содержатся в части 2 указанной статьи.

3.2. Ответственность юридических лиц

3.2.1.Общие нормы

3.2.1.1.Общие нормы, устанавливающие ответственность юридических лиц за коррупционные правонарушения, закреплены в статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ. В соответствии с данной статьей, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающие условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.1.2.Применение мер ответственности за коррупционное правонарушение к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо. Привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

3.2.2.Незаконное вознаграждение от имени юридического лица

3.2.2.1.Статья 19.28 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) устанавливает меры ответственности за незаконное вознаграждение от имени юридического лица (незаконные передача, предложение или обещание от имени или в интересах юридического лица должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах данного юридического лица должностным лицом, лицом, выполняющим управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранным

должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации действия (бездействие), связанного с занимаемым ими служебным положением, влечет наложение на юридическое лицо административного штрафа).

3.2.3. Незаконное привлечение к трудовой деятельности бывшего государственного (муниципального) служащего

3.2.3.1. В своей деятельности дошкольное образовательное учреждение учитывает положения статьи 12 Федерального закона № 273-ФЗ, устанавливающие ограничения для гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора.

3.3. Ответственность физических лиц

3.3.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона № 273-ФЗ. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) существует возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Так, согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 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.

3.3.3. 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 (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 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 (пункт 7 части первой статьи 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 (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);

-однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).

4. Основные принципы противодействия коррупции в образовательном учреждении

4.1. Система мер противодействия коррупции в образовательном учреждении основывается на следующих ключевых принципах:

4.1.1. Принцип соответствия политики образовательного учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к образовательному учреждению.

4.1.2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

4.1.3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников образовательного учреждения о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4.1.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность

вовлечения образовательного учреждения, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

4.1.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в образовательном учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

4.1.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников образовательного учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства образовательного учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

4.1.7. Принцип открытости деятельности.

Информирование контрагентов, партнёров, заказчиков, родителей и иных законных представителей, а так же общественности о принятых в образовательном учреждении антикоррупционных стандартах осуществления образовательной деятельности и присмотра и ухода за детьми.

4.1.8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

5. Антикоррупционная политика образовательного учреждения

5.1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики.

5.1.1. Антикоррупционная политика образовательного учреждения представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данного образовательного учреждения.

5.1.2. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике закрепляются в данном Положении, а также в иных локальных нормативных актах, обязательных для выполнения всеми работниками образовательного учреждения.

5.2. Информирование работников о принятой в образовательном учреждении антикоррупционной политике.

5.2.1. Утвержденная антикоррупционная политика доводится до сведения всех работников образовательного учреждения под роспись.

5.2.2. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики.

5.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер.

5.3.1. Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности образовательного учреждения. Для реализации указанной политики в образовательном учреждении разрабатываются соответствующие меры, в том числе и представленные в данном Положении.

5.4. Анализ применения антикоррупционной политики и, при необходимости, ее пересмотр.

5.4.1. В образовательном учреждении осуществляется регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики.

5.4.2. В случае выявления по результатам мониторинга неэффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий в антикоррупционную политику вносятся необходимые дополнения и изменения.

5.4.3. Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в ТК РФ и законодательство о противодействии коррупции и т.д.

5.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под её действие.

5.5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

5.5.2. Антикоррупционная политика может закреплять случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства закрепляются в договорах, заключаемых образовательным учреждением с контрагентами.

5.6. Закрепление обязанностей работников, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

5.6.1. Обязанности работников образовательного учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции устанавливаются:

- настоящим Положением;
- Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности;
- должностными инструкциями педагогических работников;
- и при необходимости иными локальными нормативными актами, принимаемыми в образовательном учреждении.

5.6.2. Общими обязанностями работников образовательного учреждения в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени образовательного учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени образовательного учреждения;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство образовательного учреждения о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника; лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство образовательного учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщать непосредственному начальнику или соответствующему ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5.6.3. Специальные обязанности в связи с предупреждением и противодействием коррупции могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в образовательном учреждении:

- руководства образовательного учреждения;
- лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики;
- педагогических работников;
- работников финансово-хозяйственной службы, чья деятельность связана с коррупционными рисками;
- лиц, осуществляющих внутренний контроль и аудит.

5.6.4. Исходя из положений статьи 57 ТК РФ по соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами (включая локальные нормативные акты, регламентирующие деятельность по противодействию и предупреждению коррупции), а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

5.6.5. При условии закрепления обязанностей работника в связи с предупреждением и противодействием коррупции в трудовом договоре работодатель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, включая увольнение, при наличии оснований, предусмотренных ТК РФ, за совершения неправомерных действий, повлекших неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

5.7. Установление перечня проводимых организацией антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения).

В антикоррупционную политику образовательного учреждения включается перечень конкретных мероприятий, которые реализуются и планируются к реализации в образовательном учреждении в целях предупреждения и противодействия коррупции.

6. Антикоррупционные мероприятия и порядок их применения в образовательном учреждении

6.1. В образовательном учреждении реализуются следующие антикоррупционные мероприятия:
6.1.1. В части нормативного обеспечения, закрепления стандартов поведения и декларации намерений:

- разработка и принятие Положения о мерах по предупреждению и противодействию коррупции
- антикоррупционная политика в образовательном учреждении;
- закрепление соответствующих положений в должностных инструкциях работников;
- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры с работниками;
- введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки;
- разработка при необходимости иных локальных нормативных актов.

6.1.2. В части разработки и введения специальных антикоррупционных процедур:

- разработка и введение Порядка предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их или других работников к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений;
- разработка и введение Порядка действий образовательного учреждения и заказчика платных образовательных услуг при обнаружении заказчиком недостатка или существенного недостатка платных образовательных;
- проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер;
- разработка и введение иных необходимых процедур.

6.1.3. В части обучения и информирования работников:

- ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации;
- проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур.

6.1.4. В части обеспечения соответствия системы внутреннего контроля и аудита образовательного учреждения требованиям антикоррупционной политики организации:

- осуществление регулярного контроля соблюдения всеми категориями работников требований локальных нормативных актов;
- осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета;
- осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам.

6.1.5. В части привлечения экспертов:

- периодическое проведение внешнего аудита;
- привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении хозяйственной деятельности организации и организации антикоррупционных мер.

6.1.6. В части оценки результатов проводимой антикоррупционной работы:

- проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и результатах в сфере противодействия коррупции.

6.2. Образовательное учреждение утверждает план реализации антикоррупционных мероприятий в качестве составной части настоящего Положения или приложения к нему.

7. Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции в образовательном учреждении

7.1. Лицом, ответственным за противодействие коррупции в образовательном учреждении (далее Ответственное лицо) является директор образовательного учреждения или уполномоченное им соответствующим приказом лицо.

7.2. Деятельность Ответственного лица включает:

- разработку и представление на утверждение директору образовательного учреждения проектов

локальных нормативных актов и иных предложений, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

-проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками образовательного учреждения;

-организацию проведения оценки коррупционных рисков;

-прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации или физического лица, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

-организацию приёма сведений о конфликте интересов;

-организацию обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

-оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности образовательного учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

-оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

-проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчётных материалов директору образовательного учреждения.

8. Оценка коррупционных рисков в образовательном учреждении

8.1. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и деловых операций в деятельности образовательного учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

8.2. В образовательном учреждении выделяют следующие категории (группы) коррупционных рисков:

8.2.1. Коррупционные риски по процессам:

- приём детей в образовательное учреждение;

- оказание платных образовательных услуг;

- закупки и иная финансово-хозяйственная деятельность.

8.2.2. Коррупционные риски по категориям работников:

- руководство образовательного учреждения (директор и заместитель);

- бухгалтер;

- педагогические работники.

8.3. В целях минимизации коррупционных рисков в образовательном учреждении реализуются следующие механизмы:

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности образовательного учреждения по осуществлению его основных функций, установленных законодательством об образовании;

- детальное закрепление в локальных нормативных актах деятельности образовательного учреждения по оказанию платных услуг;

- обеспечение информационной открытости деятельности образовательного учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- введение необходимых ограничений для отдельных категорий работников;

- а также иные механизмы.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

9.1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников образовательного учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

9.2. С целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности педагогических работников – основной категории работников образовательного учреждения - в образовательном учреждении разрабатывается и принимается Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности.

9.3. Положение о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при

возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности – это внутренний документ организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у педагогических работников образовательного учреждения.

9.4. Деятельность образовательного учреждения по выявлению и предотвращению конфликта интересов в образовательном учреждении регулируется настоящим Положением, а также Положением о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности, учитывающем соответствующую специфику.

9.5. Основные принципы управления конфликтом интересов в образовательном учреждении:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

9.6. Общие обязанности работников образовательного учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

9.7. Общий порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательного учреждения:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде.

9.8. Поступившая информация о конфликте интересов тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

9.9. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

10. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов

10.1. Возможные общие ситуации возникновения конфликта интересов работников в образовательном учреждении:

10.1.1. Работник образовательного учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

10.1.2. Работник образовательного учреждения участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

10.1.3. Работник образовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с образовательным учреждением, намеревающейся установить такие отношения или являющейся его конкурентом.

10.1.4. Работник образовательного учреждения принимает решение о закупке дошкольным образовательным учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

10.1.5. Работник образовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами иной организации, которая имеет деловые отношения с образовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.6. Работник образовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед иной организацией, которая имеет деловые отношения с образовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.7. Работник образовательного учреждения принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений дошкольного образовательного учреждения с иной организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

10.1.8. Работник образовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с образовательным учреждением, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

10.1.9. Работник образовательного учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника образовательного учреждения, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

10.1.10. Работник образовательного учреждения уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений образовательного учреждения с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

10.1.11. Работник образовательного учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

10.2. Возможные ситуации возникновения конфликта интересов педагогических работников при выполнении ими профессиональных обязанностей представлены в Положении о порядке работы по предотвращению конфликта интересов и при возникновении конфликта интересов педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности, утверждённом руководителем образовательного учреждения.

11. Стандарты поведения работников образовательного учреждения

11.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру образовательного учреждения.

11.2. Настоящее Положение устанавливает ряд общих правил и стандартов поведения работников образовательного учреждения, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и организации в целом и принятые в данном профессиональном сообществе. К таковым относятся:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

12. Обучение и консультирование работников

12.1. При организации обучения работников образовательного учреждения вопросам профилактики и противодействия коррупции учитывается категория обучаемых и время его проведения.

12.2. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

12.3. В зависимости от времени проведения выделяют следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно при приеме на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
- дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

12.4. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. Ответственным лицом за проведение такого консультирования является лицо, ответственное за противодействие коррупции в образовательном учреждении.

12.5. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

13. Внутренний контроль и аудит

13.1 Внутренний контроль хозяйственных операций в образовательном учреждении осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

13.2. В образовательном учреждении при проведении внутреннего контроля и аудита осуществляется контроль обеспечения соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

13.3. Контроль документирования операций хозяйственной деятельности направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

13.4. Проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах

коррупционного риска может проводиться в отношении обмена деловыми подарками, представительских расходов, благотворительных пожертвований, вознаграждений внешним консультантам и других сфер. При этом принимается во внимание наличие обстоятельств – индикаторов неправомерных действий, в том числе:

- оплата услуг, характер которых не определен либо вызывает сомнения;
- предоставление дорогостоящих подарков, оплата транспортных, развлекательных услуг, предоставление иных ценностей или благ внешним консультантам, государственным или муниципальным служащим, работникам аффилированных лиц и контрагентов;
- выплата посреднику или внешнему консультанту вознаграждения, размер которого превышает обычную плату для организации или плату для данного вида услуг;
- закупки или продажи по ценам, значительно отличающимся от рыночных;
- сомнительные платежи наличными.

14. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

14.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности образовательного учреждения декларируемым антикоррупционным стандартам поведения.

14.2 Образовательное учреждение не принимает каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

14.3. Сотрудничество с правоохранительными органами осуществляется в различных формах, в том числе:

- оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

14.4. Руководство образовательного учреждения и его сотрудники:

- оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции;
- предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

14.5. Руководство образовательного учреждения и его сотрудники не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами контрольно-надзорных, судебных или правоохранительных органов.

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от _____ 2015г.№ _____

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»
С. И. Яценков
Приказ от _____ 2015г.№ _____

**Кодекс этики и служебного поведения работников
МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников МАОУДОД «ДЮСШ «ЦФР» (далее Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25.12.2008 г., Международного кодекса поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи ООН от 12 декабря 1996 г.), Модельного кодекса поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11 мая 2000 г. N К (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), Модельного закона "Об основах муниципальной службы" (принят на 19-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств (Постановление N 19-10 от 26 марта 2002 г.), от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации", от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязанности для государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «ДЮСШ «ЦФР» (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности

1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников образовательного учреждения

2.1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ОУ.

Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- - исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности ОУ;
- - соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- - обеспечивать эффективную работу ОУ;
- - осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности ОУ;
- - при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо

профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- - соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- - соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- - проявлять корректность и внимательность в обращении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами по работе, должностными лицами и другими гражданами;
- - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации образовательного учреждения в целом;
- - не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
- - воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности ОУ, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- - соблюдать установленные в ОУ правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- - уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе ОУ;
- - постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника ОУ;
- - противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством, проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё служебное положение).

Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

2.3. В целях противодействия коррупции работнику ОУ рекомендуется:

- - вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- - избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету работника ОУ;
- - доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику;
- - обратиться в комиссию по трудовым спорам и профессиональной этике ОУ в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.

2.4. Работник ОУ может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях РФ норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма,

безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Антикоррупционное поведение руководителя образовательного учреждения

3.1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя образовательного учреждения.

3.2. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

- глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должности руководящего работников ОУ, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
- изучении с руководителями всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты сотрудников ОУ;
- предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

3.3. Руководитель ДОО обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации .

4. Отношение работников Учреждения к подаркам и иным знакам внимания

4.1. Получение или вручение работниками ОУ подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

4.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник ОУ попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

4.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

4.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:

- это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
- ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
- стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

4.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника ОУ.

4.6. Работнику ОУ не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для

получения подарка;

- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

Сотрудником ОУ запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

5. Защита интересов работника Учреждения

5.1. Работник ОУ, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности сотрудника ОУ.

5.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ОУ.

5.3. Руководителю образовательного учреждения надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.

5.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

5.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь ОУ.

6. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Учреждения

6.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства своего доброго имени.

6.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- курения на территории ОУ.

6.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.

6.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к государственному учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

7. Ответственность за нарушение положений кодекса

7.1. Нарушение работниками ОУ положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ОУ и урегулированию конфликта интересов, образуемой в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. N 821 "О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов", а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к работнику ОУ мер юридической ответственности. Соблюдение работниками ОУ положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от _____ 2015г.№ _____

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»
С. И. Яценков
Приказ от _____ 2015г.№ _____

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения
работников
МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»**

Великий Новгород

2015

Работа в МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» безусловно требует добросовестности, честности, доброты в деятельности, что является залогом нашего успеха.

Действия и поведение каждого работника важны, если стремиться добиваться хороших результатов работы. Постоянное развитие нашей деятельности требует от всех слаженности действий, поэтому установление общих принципов и ценностей особенно необходимо.

Настоящие стандарты поведения воплощают в себе наши основные ценности, устанавливая для всех работников этические требования, являются руководством к действию.

Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться наши работники.

Настоящим мы делаем первый шаг на пути к планомерному внедрению программ соответствия и противодействия коррупции и ожидаем от всех наших работников вступления на этот путь.

1. Наши ценности

Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачное развитие.

1.1. Добросовестность означает непреклонное требование законам, надлежащее выполнение обязательств. Главная цель общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

1.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством. Вся деятельность МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

2. Законность и противодействие коррупции

Приоритетным направлением нашей деятельности является строгое соблюдение законных актов, инструкций, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии развития.

Мы не приемлем нарушения законов и не станем мириться с любыми неправомерными действиями наших работников. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками.

2.1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами

Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР». 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 для нас основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном соблюдении требований закона. Ответственный, за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР», уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями образовательных услуг.

2.2. Отношения с поставщиками

В целях обеспечения интересов МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» мы с особой тщательностью производим отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора осуществляются ответственными должностными лицами на основании нормативных документов. Основной принцип работы с поставщиками – размещение заказов в полном соответствии с требованиями законодательства.

2.3. Отношения с потребителями

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР», являются нашими главными приоритетами в отношениях с детьми и родителями (законными представителями). Деятельность направлена на решение основных задач дополнительного образования, гарантированных государством.

В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» с целью получения иной незаконной выгоды.

Не допускать в МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов по противодействию коррупции.

Если работника, родителя (законного представителя) принуждают любое прямое или косвенное требование о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководство для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

2.4. Мошенническая деятельность

Не допускать «Мошенническую деятельность», что означает 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 обязательств.

2.5. 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 той стороны.

Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесные повреждения или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

2.6. Деятельность на основе сговора

Не допускать «Деятельность на основе сговора», которая означает действия на основе соглашения между двумя и более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

2.7. Обструкционная деятельность

Не допускать намеренное уничтожение документации, фальсификации, изменения или сокрытия доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по профилактике и противодействию коррупции. Также не допускать деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора 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, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

3. Обращение с подарками

Подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: законности, ответственности и уместности.

Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, если оно не влечет за собой 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.

3.1. Общие требования к обращению с подарками

Подарок – это любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» своей деятельности.

Работникам МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» строго запрещено принимать подарки, 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. В МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» запрещается принимать подарки, предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением им иной предпринимательской деятельности:

-деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счет работника или их родственников.

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от _____ 2015г. № _____

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»
_____ С. И. Яценков
Приказ от _____ 2015г. № _____

**Положение
о получении и расходовании внебюджетных средств и
материальных ценностей от физических и юридических лиц
МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»**

**Великий Новгород
2015**

1. Общие положения.

1.1. Положение о расходовании внебюджетных средств и материальных ценностей от физических и юридических лиц в МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» (далее – Положение) разработано на основе следующих нормативных правовых актов:

- Гражданского кодекса Российской Федерации;
- Закона от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Российской Федерации от 11.08.95 №135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Письма Министерства образования РФ «О внебюджетных средствах образовательных учреждений» от 15.12.1998 №57.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок привлечения, использования и учета средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»

1.3. Добровольные пожертвования физических и юридических лиц привлекаются учреждением для выполнения уставной деятельности.

1.4. Основным принципом привлечения целевых взносов и пожертвований является добровольность их внесения.

2. Основные понятия.

2.1. Органы самоуправления учреждением – Наблюдательный совет, общее собрание трудового коллектива и т.п. Порядок выборов органов самоуправления образовательного учреждения и их компетенция определяются Уставом МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР», а также положением о соответствующем органе самоуправления, утвержденном приказом директора МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»

2.2. Приносящая доход деятельность:

- оказание услуг в сфере образования по проведению учебно-воспитательного (по направлению дополнительного образования) процесса для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании однородных услуг условиях в порядке, установленном федеральными законами;
- организация досуговой деятельности для граждан и юридических лиц;
- оказание посреднических услуг в сфере образования.

2.3. Добровольное пожертвование – дарение вещи (включая деньги, ценные бумаги) или права в общепользовательных целях. Добровольными пожертвованиями физических и юридических лиц являются: любая добровольная деятельность граждан и юридических лиц по безвозмездной передаче имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

2.4. Жертвователем – юридическое или физическое лицо (в том числе законные представители), осуществляющее добровольное пожертвование.

3. Порядок привлечения, расходования и учета добровольных пожертвований.

3.1. МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» в лице уполномоченных работников вправе обратиться к родителям (законным представителям) за оказанием помощи учреждению. Благотворительная помощь может выражаться в добровольном безвозмездном личном труде родителей (законных представителей) по ремонту, а также иным работам позволяющим обеспечивать образовательный и воспитательный процесс, оказании помощи в проведении мероприятий и т.д.

3.2. Добровольные пожертвования могут быть переданы учреждению по безналичному расчету, в натуральном виде, в форме передачи объектов интеллектуальной собственности.

3.3. Добровольные пожертвования в виде денежных средств вносятся через кредитные организации и поступают на лицевой счет учреждения.

3.4. Пожертвование в виде имущества оформляется в обязательном порядке договором пожертвования и ставится на баланс МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» в соответствии с действующим законодательством. Договором пожертвования имущества предусматривается направление (назначение) использования пожертвованного имущества.

3.5. Добровольные пожертвования недвижимого имущества подлежат государственной регистрации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.6. Распоряжение пожертвованным имуществом осуществляет директор учреждения.

4. Контроль за расходованием средств от приносящих доход деятельности.

4.1. Органы самоуправления МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» в соответствии с их компетенцией могут осуществлять контроль за средствами от приносящих доход деятельности, полученными учреждением. Администрация обязана представлять отчет об использовании добровольных пожертвований перед наблюдательным советом, на родительских собраниях, на сайте учреждения, информационных стендах по первому требованию.

4.2. Отчет о расходовании средств от приносящих доход деятельности, публикуется в общедоступном месте на стенде и на сайте учреждения. Публикация, за прошедший месяц, осуществляется до 5-го числа каждого месяца, следующего за отчетным.

5. Особые положения.

5.1. Запрещается отказывать гражданам в приеме детей в МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» или исключать из него из-за невозможности или нежелания родителей (законных представителей) осуществлять, добровольные пожертвования.

5.2. Запрещается вовлечение обучающихся в финансовые отношения между их родителями (законными представителями) и учреждением.

5.3. Запрещается принуждение со стороны работников учреждения и родительской общественности к внесению добровольных пожертвований родителями (законными представителями) обучающихся.

5.4. Запрещается сбор наличных денежных средств работниками учреждения .

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от _____ 2015г.№ _____

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»
С. И. Яценков
Приказ от _____ 2015г.№ _____

ПЛАН
мероприятий по противодействию коррупции на 2015-2016 годы
МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»

Великий Новгород

2015

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ на
2015-16 год МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»**

№ п/п	Мероприятия	Срок	Исполнители
1	2	3	4
1. Нормативное обеспечение противодействию коррупции			
1.1	Формирование пакета документов, необходимых для организации работы по предупреждению коррупционных проявлений в учреждении.	По мере необходимости	директор
1.2	Анализ и уточнение должностных обязанностей работников, исполнение которых в наибольшей мере подвержено риску коррупционных проявлений	Апрель 2015г	директор
1.3	Разработка и утверждение этического кодекса работников учреждения.	Июнь - июль 2015 г	директор
2. Повышение эффективности деятельности учреждения по противодействию коррупции			
2.1.	Назначение ответственных лиц за осуществление мероприятий по профилактике коррупции в учреждении образования	Один раз в год приказ	директор
2.2	Ведение Журнала учета регистраций заявлений о коррупционном правонарушении.	По мере поступления жалоб	Ответственный по противодействию коррупции
2.3	Принятие мер, направленных на решение вопросов, касающихся борьбы с коррупцией, по результатам проверок	После проверок	Директор
2.4	Разработка кодекса этики . Организация контроля за соблюдением педагогическими работниками ОУ кодекса этики	Июль 2015 Постоянно	Ответственный по противодействию коррупции
2.5	Разработка и реализация мероприятий, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции со стороны работников учреждения	Один раз в полугодие	Ответственный по противодействию коррупции
2.6	Выход ответственного по противодействию коррупции на родительские собрания для оказания практической помощи родителям обучающихся в организации работы по противодействию коррупции и осуществлению контроля за их исполнением	По графику	Ответственный по противодействию коррупции

№ п/п	Мероприятия	Срок	Исполнители
2.7	Оформление информационного стенда с информацией о предоставляемых услугах	01 октября 2015 г.	Ответственный по противодействию коррупции
2.8	Отчет руководителя о целевом использовании всех уровней бюджета и внебюджетных средств МАОУДОД «ДЮСШ «ЦФР» с размещением на сайте учреждения	ежегодно	директор
2.9	Общее собрание работников МАОУДОД «ДЮСШ» «Подведение итогов работы, направленной на профилактику коррупции»	Май 2016 г.	директор
3. Обеспечение антикоррупционного просвещения населения с использованием интернет ресурсов			
3.1.	Размещение на сайте информации об антикоррупционных мероприятиях и нормативной базы в сфере противодействия коррупции в разделе «Антикоррупция»	декабрь 2015г по мере поступления информации	директор
3.2.	Формирование и ведение базы данных обращений граждан по фактам коррупционных проявлений	по мере поступления	Ответственный по противодействию коррупции
4. Дальнейшее развитие правовой основы противодействия коррупции			
4.1.	Изучение передового опыта деятельности образовательных учреждений РФ по противодействию коррупции и подготовка в установленном порядке предложений по совершенствованию этой деятельности	Постоянно	Ответственный по противодействию коррупции
5. Совершенствование работы кадрового подразделения МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР» по профилактике коррупционных и других правонарушений			
5.1.	Анализ деятельности сотрудников МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР», на которых возложены обязанности по профилактике коррупционных и иных правонарушений	Декабрь 2015 г Май 2016г.	Ответственный по противодействию коррупции
5.2.	Подготовка методических рекомендаций для учреждения по вопросам организации противодействия коррупции	По мере необходимости	Ответственный по противодействию коррупции
5.3.	Проведение совещаний по противодействию коррупции	По мере необходимости	Ответственный по противодействию коррупции

№ п/п	Мероприятия	Срок	Исполнители
5.4.	Организация занятий по изучению педагогическими работниками МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР», законодательства РФ о противодействии коррупции.	По мере поступления документов	директор
6. Периодическое исследование (мониторинг) уровня коррупции и эффективности мер, принимаемых по ее предупреждению и по борьбе с ней на территории учреждения			
6.1.	Обобщение практики рассмотрения жалоб и обращений граждан, касающихся действий (бездействия) педагогических работников, связанных с коррупцией, и принятие мер по повышению результативности и эффективности работы с указанными обращениями.	Май 2016 г.	Ответственный по противодействию коррупции
6.2.	Анализ заявлений, обращений граждан на предмет наличия в них информации о фактах коррупции.	По мере поступления	Ответственный по противодействию коррупции
6.3	Содействие родительской общественности по вопросам участия в образовательно-воспитательном процессе в установленном законодательстве порядке.	Постоянно	Ответственный по противодействию коррупции
6.4	Организация проведения анкетирования родителей обучающихся МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР», по вопросам противодействия коррупции.	1 раз в год	Ответственный по противодействию коррупции
7. Взаимодействие с правоохранительными органами			
7.1.	Оказание содействия правоохранительным органам в проведении проверок по коррупционным правонарушениям	По мере поступления	Ответственный по противодействию коррупции

СОГЛАСОВАНО:
на общем собрании трудового
коллектива
Протокол от _____ 2015г.№ _____

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»
_____ С. И. Яценков
Приказ от _____ 2015г.№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ

**о нормах профессиональной этики педагогических работников
МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»**

**Великий Новгород
2015 год**

1. Настоящее Положение устанавливает нормы профессиональной этики педагогических работников МАОУ ДОД «ДЮСШ «ЦФР»

2. В любых ситуациях поведение работника (далее также – педагога) должно соответствовать сложившемуся в обществе образу педагога как носителя культуры и нравственности.

3. В тех случаях, когда вопросы профессиональной этики работника не урегулированы законодательством об образовании или настоящим Положением, педагог действует в соответствии с общими принципами нравственности в обществе.

4. При осуществлении профессиональной деятельности работник честно, разумно, добросовестно, квалифицированно, принципиально и своевременно исполняет свои обязанности.

5. Во всех действиях педагога в отношении детей первоочередное внимание уделяется наилучшему обеспечению интересов ребенка.

6. Работник уважает право ребенка на сохранение своей индивидуальности.

7. Работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем обучающимся.

8. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.

9. При оценке достижений обучающихся работник стремится к объективности и справедливости.

10. Работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

11. Работник уважает ответственность, права и обязанности родителей (законных представителей) обучающихся должным образом управлять и руководить ребенком в осуществление им своих прав и делать это в соответствии с развивающимися способностями ребенка.

12. Работник строит свои отношения с коллегами на основе взаимного уважения и соблюдения их профессиональных прав.

13. Работник не вправе:

- а) поступаться профессиональным долгом ни во имя товарищеских, ни во имя каких-либо иных отношений;
- б) сообщать другим лицам доверенную лично ему обучающимся, родителями (законными представителями) обучающегося информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- в) требовать от обучающихся, их родителей (законных представителей) каких-либо личных услуг или одолжений;
- г) оказывать платные образовательные услуги обучающимся в учреждении, если это приводит к конфликту интересов работника.

14. Работник должен воздерживаться от:

- а) поведения, приводящего к необоснованным конфликтам во взаимоотношениях;
- б) критики правильности действий и поведения своих коллег в присутствии обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, а также в социальных сетях;
- в) обсуждения с обучающимися обоснованности расценок на платные услуги, оказываемые учреждением.

15. Если работник не уверен в том, как действовать в сложной этической ситуации, он имеет право обратиться в педагогический совет учреждения или в комиссию по

урегулированию споров между участниками образовательных отношений за разъяснением, в котором ему не может быть отказано.

16. Работник, действовавший в соответствии с разъяснениями педагогического совета учреждения или комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

17. Поступок работника, который порочит его честь и достоинство и (или) негативно влияет на авторитет учреждения, может стать предметом рассмотрения педагогического совета или комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

18. При рассмотрении поведения работника должно быть обеспечено его право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

19. Обращения граждан по вопросам соблюдения работниками норм профессиональной этики рассматриваются в соответствии с порядком, установленном Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

20. За нарушение норм профессиональной этики работники несут моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.