Согласовано
на управляющем совете
протокол № 1
от 26.08.2021

Принято
на педагогическом совете
протокол № 1
от 26.08.2021

Утверждаю
Директор
И.Н. Лукьянова
Приказ от 31.08.2021г. № 180-ОД

**Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение
добросовестной работы и поведения работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской
области средней общеобразовательной школы с.Новый Сарбай
муниципального района Кинельский Самарской области**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы сотрудников ГБОУ СОШ с.Новый Сарбай (далее соответственно – стандарты и процедуры, учреждение) разработаны в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации; Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2014 году, и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.

2. Настоящие стандарты и процедуры представляют собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности учреждения.

3. Настоящие стандарты и процедуры распространяются на работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых трудовых функций.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

4. Целью настоящих стандартов и процедур является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в учреждении.

5. Задачами настоящих стандартов и процедур являются:

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

2) определение основных принципов противодействия коррупции в учреждении;

3) обеспечение реализации мер, направленных на профилактику и предупреждение коррупции в учреждении.

3. ПРИНЦИПЫ СТАНДАРТОВ И ПРОЦЕДУР

6. Основу настоящих стандартов и процедур составляют принципы законности, добросовестности и прозрачности.

7. Принцип законности является приоритетом в деятельности учреждения и означает строгое соблюдение законов, подзаконных актов, правовых актов, которые служат основой для осуществления деятельности учреждения.

8. Требования о недопустимости нарушения закона распространяется на все сферы деятельности учреждения. Каждый работник учреждения, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством.

9. Принцип добросовестности обеспечивает соблюдение требований закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых учреждением.

10. Принцип прозрачности обеспечивает доступность информации о деятельности учреждения, раскрытие которой обязательно в соответствии с законодательством, а также иных сведений, раскрываемых в интересах учреждения.

4. ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО, ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗА ПРОФИЛАКТИКУ КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

11. Должностное лицо (должностные лица), ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений (далее – ответственные лица) назначаются приказом (распоряжением) учреждения.

12. Ответственные лица в учреждении осуществляют контроль за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям между работниками учреждения и третьими лицами.

5. ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ

13. Важнейшей мерой по противодействию коррупции является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой общепризнанных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения.

14. Отношения, возникающие в процессе выполнения возложенных на учреждение и его работников соответствующих функций, основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном соблюдении требований закона.

6. МОШЕННИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

15. Работникам учреждения при исполнении должностных обязанностей призвано не допускать противозаконную мошенническую деятельность в любых ее проявлениях. Данный вид деятельности в Российской Федерации преследуется уголовным законодательством.

16. Уголовным законодательством мошенничество определено как хищение чужого имущества или приобретение права на чужое имущество путем обмана или злоупотребления доверием (статья 159 Уголовного кодекса Российской Федерации).

7. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДОВ ПРИНУЖДЕНИЯ

17. Работникам учреждения при исполнении должностных обязанностей призвано не допускать причинения ущерба или вреда, а равно угрозу причинения ущерба или вреда, прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

18. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или угрозы к причинению телесных повреждений, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства и т.п.

8. ОБСТРУКЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

19. Работникам учреждения не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств, необходимых для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого в учреждении.

20. Работникам учреждения не допускается составление неофициальной отчетности и использование поддельных документов.

9. ОБРАЩЕНИЕ С ПОДАРКАМИ

21. Обращение с подарками должно быть основано на принципах законности, ответственности, уместности.

22. Предоставление или получение подарка допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо обязательств или действий.

23. Предоставление или получение подарка не должно вынуждать работников учреждения тем или иным образом скрывать данный факт от руководителей и других работников учреждения и не должно быть связано с незаконным использованием его должностного положения.

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

25. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить в установленном порядке об этом своему непосредственному руководителю, а в случае его отсутствия руководителю учреждения и следовать его указаниям.

10. НЕДОПУЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

26. Под конфликтом интересов в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

27. Под личной заинтересованностью в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 26 настоящих стандартов и процедур, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в пункте 26 настоящих стандартов и процедур, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

28. Выявление конфликта интересов в деятельности учреждения и его работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

29. В целях предупреждения и профилактики коррупции в деятельности учреждения должны учитываться интересы каждого работника. Развитие потенциала работников должно являться ключевой задачей руководства учреждения.

30. Во избежание конфликта интересов в учреждении должны быть внедрены и соблюдаться следующие стандарты и процедуры:

1) формирование в учреждении в качестве основной меры по профилактике коррупции нетерпимости в коррупционном поведении;

2) разработка и принятие мер по предупреждению коррупции в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ;

3) разработка и неукоснительное исполнение плана мероприятий по предупреждению коррупции в учреждении;

4) доведение до лица, указанного в пункте 26 настоящих стандартов и процедур, о наличии у него обязанности уведомлять в порядке, определенном работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

5) принятие работодателем в обязательном порядке мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

6) предоставление в соответствии с законодательством о противодействии коррупции сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, иных соответствующих сведений;

7) осуществление деятельности учреждения и его работниками в строгом соответствии с уставными целями, принципами и нормами, установленными законодательством, локальными нормативными правовыми актами, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения и функциями учреждения;

8) использование имущества учреждения его работниками исключительно в целях надлежащего исполнения возложенных на них трудовых функций;

9) неотвратимости привлечения к ответственности по коррупционным правонарушениям.

31. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения лица, указанного в пункте 26 настоящих стандартов и процедур, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения трудовых обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

32. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является работник учреждения, осуществляются путем отвода или самоотвода лица, указанного в пункте 26 настоящих стандартов и процедур, в соответствии с законодательством.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РАБОТНИКОВ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ

33. Согласно статье 14 Федерального закона № 273-ФЗ в случае, если от имени или в интересах учреждения осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к учреждению могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

34. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к учреждению не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновного работника учреждения, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение работника учреждения не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение учреждение.

35. Согласно статье 13 Федерального закона № 273-ФЗ работники учреждения за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

36. К числу правонарушений, влекущим увольнение, в соответствии с законодательством, в частности отнесено не выполнение руководителем учреждения обязанности по предоставлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, принятие лицом, указанным в пункте 26 настоящих стандартов и процедур, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

37. Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, отнесено увольнение работника учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 7.1, 9, 10 части первой статьи 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут с работником, в том числе в следующих случаях:

1) однократного грубого нарушения работником учреждения трудовых обязанностей, в том числе:

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику учреждения в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника учреждения;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

2) совершения виновных действий работником учреждения, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

3) принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения;

4) однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителем своих трудовых обязанностей.