Приложение 1

К приказу № 10-02 от 27.02.2023г

Об утверждении Стандартов

 и процедур направленных

 на обеспечение добросовестной работы

 и поведения работников

**Стандарты и процедуры,**
**направленные на обеспечение добросовестной**
**работы и поведения работников**
**МДОУ Лыченского детского сада**

**1.Общие положения**

1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее - стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.
1.2.Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники (далее – работники).
1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, федеральных законов от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов.

 **2.Ценности**
2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие**.**
2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.
2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности МДОУ Лыченского детского сада (далее – Учреждение), раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

1. **Противодействие коррупции:**

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.
3.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушения закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности. Каждый работник, совершивший правонарушение, несет административную, гражданско-правовую, уголовную и дисциплинарную ответственность в общем порядке.
3.3.Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности Учреждения.
3.4.Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления муниципальных услуг, являются главными приоритетами в отношениях ссо всеми участниками образовательных отношений.
	1. В отношениях с потребителями недопустимо использование любых способов прямого или косвенно воздействовать на потребителей услуг Учреждения с целью получения незаконной выгоды.
	2. В Учреждении недопустимы любые формы коррупции, работники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.
	3. Если работника, родителя (законного представителя) и т.д. Учреждения принуждают к предоставлению незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности. Обо всех случаях обращения каких либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений обязан уведомлять работодателя в письменной форме.
	4. В Учреждении недопустимо осуществление любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.
	5. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, а также нанесение ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

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

* 1. В Учреждении недопустимы действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны
	2. В Учреждении недопустимо намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников Учреждения или правоохранительными органами. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.
1. **Обращение с подарками**

4.1. По отношению к обращению сподаркам в Учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность.

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

1. **Недопущение конфликта интересов**
	1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следованиеинтересам общества.В Учреждение не допустимы конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.
	2. К явному конфликту интересов относятся ситуации, когда личный интерес преобладает на (над) профессиональными обязанностями и задачами работников Учреждения.
	3. При возникновении явного или возможного конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам общества осуществляет Комиссия по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.
2. **Конфиденциальность**

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

