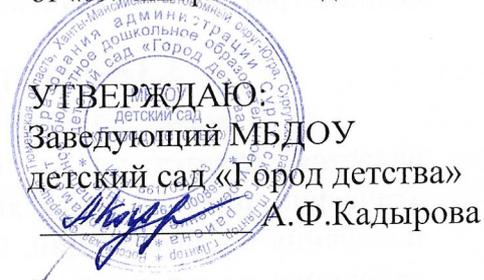


Рассмотрено и рекомендовано  
к утверждению на заседании  
общего собрания работников  
(протокол № 12 от «27» декабря 2024 года)

Приложение 9 к приказу  
от «09» января 2025 года № 63



## Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы

### 1. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы, (далее – Стандарт) в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Город детства» (далее - Организация) урегулированы действующим законодательством, подзаконными актами и методическими инструкциями Российской Федерации.

1.2. Добросовестная и честная деятельность является залогом успеха Организации в целом. Действия и поведение каждого работника важны, поскольку есть стремление добиться хороших результатов работы, высокого рейтинга и авторитета Организации. Постоянное развитие деятельности Организации требует от всех работников выполнения эстетических норм, слаженности действий, в связи с чем установление общих принципов и ценностей в Организации приобретает особую значимость и жизненно важную необходимость.

1.3. Настоящие Стандарты воплощает в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования и добросовестный подход к профессиональной деятельности, являясь практическим руководством к действию.

1.4. Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники, а именно: добросовестность прозрачность.

1.5. Добросовестность означает непреклонное следования требованиям действующего законодательства РФ и надлежащее выполнения обязательств, принимаемых обществом. Главная цель- общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

1.6. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применённым законодательством. Вся деятельность Организации осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

### 2. Законность и противодействие коррупции

2.1. Приоритетом в деятельности Организации является строгое соблюдение закона подзаконных актов, муниципальных правовых актов инструкций. Которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе центральным ориентиром при планировании деятельности Организации и формировании её стратегии развития.

2.2. Работники Организации не приемлют, нарушений закона и не должны мириться с любыми не правомерными действиями своих коллег. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности Организации, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивших правонарушение, не подлежит

привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной ответственности, но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

### **3. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами**

3.1. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Организации является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, являющихся системой определенных нравственных стандартов поведения в Организации. Система таких требований не регламентирует частную жизнь работника, не ограничивает его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает четкие этические нормы служебного поведения.

3.2. Любые отношения в Организации основываются на открытости признании взаимных интересов и неукоснительном выполнении требований действующего законодательства РФ. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Организации уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями, иными третьими лицами.

3.3. В целях обеспечения интересов Организации с особой тщательностью производится поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными ДОЛЖНОСТНЫМИ лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости.

Принципиальный подход, который использует Организация во взаимодействии с поставщиками, - размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства о контрактной системе.

3.4. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых Организацией, являются главными приоритетами в отношениях с воспитанниками, их родителями (законными представителями) и другими участниками образовательных отношений. Деятельность Организации направлена на реализацию основных задач дошкольного образования: предоставление муниципальной услуги по предоставлению общедоступного и бесплатного дошкольного образования; формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.

3.5. Между участниками образовательных отношений не допускается использование неправомерных способов прямого или косвенного воздействия на потребителей \слуг Организации с целью получения иной незаконной выгоды.

3.6. Не допускается в Организации любые формы коррупции; все работники Организации обязаны строго выполнять требования законодательства РФ и правовые акты по противодействию коррупции.

3.7. Не допускается обеспечение работников любого рода привилегиями, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью принуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

3.8. Если работника, родителя (законного представителя) принуждают (любое прямое или косвенное требование) к предоставлению вышеперечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Организации, обеспечив тем самым своевременное принятие мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.9. Не допускается мошенническая деятельность, выраженная в действии или бездействии, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.10. Не допускается деятельность с использованием методов принуждения, которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

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

3.11. Не допускается деятельность на основе сговора и (или) соглашения между двумя или более сторонами, которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.12. Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создания существенных препятствий при расследовании. 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 расследования, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

#### **4. Обращение с подарками**

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

Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителя и других работников.

4.2. Подарки (Выгоды) определены как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Организации своей деятельности.

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

4.3. В Организации запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением Организацией договоров и осуществлением основной и иной приносящей доход деятельности: деньги наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Организации или их родственников, предоставляемые указанным лицам беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

4.4. В случае Возникновения Любых сомнений относительно допустимости ПРИНЯТИЯ того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

4.5. Любое нарушение требований, изложенных выше, является, дисциплинарным проступком и влечёт применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник так же обязан полностью возместить Убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

## 5. Недопущение конфликта интересов

5.1. Организация принимает все меры, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие нравственного потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. Взамен от работников ожидается сознательное следование интересам Организации. Организации стремится не ДОПУСТИТЬ конфликта интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам Организации.

5.2 Во избежание конфликта интересов, работники Организации должны выполнять следующие требования:

- работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности;
- выполнение работ (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Организации;
- работник вправе использовать имущество Организации (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

## 6. Конфиденциальность

6.1. Работникам Организации запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самой Организацией.

6.2. Передача информации внутри Организации осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами Организации.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ детский сад "Город детства"  
Е.В. Галеева

