

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств» г. Сосногорск
«Челядьлы искусство школа» содтбд тбдбмлун сетан Сосногорск карса
муниципальной сьбмкуд учреждение
(МБУ ДО «ДШИ» г. Сосногорск)

ПРИКАЗ

«01» марта 2021 г.

№33 – ОД

об утверждении антикоррупционной политики и кодекса этики в муниципальном
бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств»

г. Сосногорск

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ
«О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Антикоррупционную политику и кодекс этики в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск согласно Приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

директор

Л.Л. Думбурович

Приложение
Утверждено
приказом
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств» г. Сосногорск
от «01» марта 2021 г. №33

Антикоррупционная политика МБУ ДО «Детская школа искусств» г.Сосногорск

1. Понятие, цели и задачи Антикоррупционной политики

Антикоррупционная политика МБУДО «Детская школа искусств» г. Сосногорск (далее – Организация) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Организации.

Антикоррупционная политика Организации (далее – политика) разработана в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Целью политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в Организации.

Задачами политики являются:

информирование работников Организации о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений; определение основных принципов противодействия коррупции в Организации; методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Организации.

2. Термины и определения

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 года № 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 года № 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.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

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

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации 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 коммерческой или иной 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 (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), 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.

3. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Организации, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4. Основные принципы противодействия коррупции в МБУ ДО «Детская школа искусств» г. Сосногорск

Политика Организации основывается на следующих ключевых принципах:

1. Принцип соответствия политики Организации 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 Организации.

2. Принцип личного примера руководства.

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

3. Принцип вовлеченности работников.

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

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Организации, его руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной Организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

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

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Организации 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 Организации за реализацию внутриорганизационной Антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости хозяйственной и иной, приносящей доход деятельности.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Организации антикоррупционных стандартах и процедурах.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

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

5. Перечень антикоррупционных мероприятий в МБУ ДО «Детская школа искусств» г. Сосногорск

Направление	Мероприятия
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Организации

поведения и декларация намерений	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях
	совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Организации, от формальных и неформальных санкций
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование 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
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям Антикоррупционной политики	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета

Организации	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

6. Внедрение стандартов поведения работников в МБУ ДО «Детская школа искусств» г. Сосногорск

Важным элементом деятельности по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Организации. В этих целях в Организации разработан Кодекс этики и служебного поведения работников Организации. Данный Кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. Кодекс устанавливает ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Организации в целом.

Кодекс этики и служебного поведения закрепляет общие ценности, принципы и правила поведения работников Организации.

7. Разработка и принятие правил, регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

В Организации принят Регламент обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, который исходит из того, что долговременные деловые отношения, основанные на доверии, взаимном уважении и взаимной выгоде, играют ключевую роль в достижении успеха Организации.

Отношения, при которых нарушается закон и принципы деловой этики, вредят репутации Организации и честному имени ее работников и не могут обеспечить устойчивое долговременное развитие Организации. Такого рода отношения не могут быть приемлемы в практике работы Организации.

8. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями-контрагентами

В антикоррупционной работе Организации, осуществляемой при взаимодействии с организациями-контрагентами, выделяется два направления. Первое – установление и сохранение деловых (хозяйственных) отношений с теми организациями, которые ведут деловые (хозяйственные) отношения на добросовестной и честной основе, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении предпринимательской деятельности, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных

инициативах. Организации необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях-контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п. Внимание в ходе оценки коррупционных рисков при взаимодействии с контрагентами также следует уделить при заключении сделок по отчуждению имущества.

Другое направление антикоррупционной работы при взаимодействии с организациями-контрагентами заключается в распространении среди организаций контрагентов программ, политик, стандартов поведения, процедур и правил, направленных на профилактику и противодействие коррупции, которые применяются в Организации. Определенные положения о соблюдении антикоррупционных стандартов могут включаться в договоры, заключаемые с организациями-контрагентами (антикоррупционная оговорка).

Кроме того, должно организовываться информирование контрагентов о степени реализации антикоррупционных мер, в том числе посредством размещения соответствующих сведений на официальном сайте Организации.

9. Закрепление обязанностей работников учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Работники Организации в связи с исполнением своих трудовых обязанностей должны: воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации; воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации; незамедлительно информировать непосредственного руководителя, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, руководство Организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений; незамедлительно информировать непосредственного начальника, лицо, ответственное за реализацию Антикоррупционной политики, руководство Организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами; сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

10. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных экономических процессов и хозяйственных операций в деятельности Организации, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками Организации коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Организацией.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции. Оценка коррупционных рисков

проводится на регулярной основе. При этом возможен следующий порядок проведения оценки коррупционных рисков:

представить деятельность Организации в виде отдельных хозяйственных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы); выделить «критические точки» – для каждого процесса определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений; для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском,

составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Организацией или его отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»; должности в Организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц Организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным; вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков Организации» – сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений; сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов; разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков для каждой «критической точки».

В зависимости от специфики конкретного процесса такие меры могут включать:

детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»; реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри Организации; введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников Организации (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия; установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений; введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей и т.д.

11. Консультирование и обучение работников Организации

При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции учитываются цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая); 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 (прикладная); выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная); 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 (прикладная).

При организации обучения учитывается категория обучаемых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, ответственные за противодействие коррупции в Организации; руководящие работники; иные работники Организации. В зависимости от времени проведения выделяются следующие виды обучения:

обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу; обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

периодическое обучение работников Организации 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.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется в индивидуальном порядке. В этом случае определяются лица учреждения, ответственные за проведение такого консультирования. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

12. Внутренний контроль и аудит

Федеральным законом от 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций.

Система внутреннего контроля и аудита Организации способствует профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности Организации. При этом реализуется задача системы внутреннего контроля и аудита – обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Организации и обеспечение соответствия деятельности Организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Организации. Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования Антикоррупционной политики, реализуемой Организацией, в том числе:

проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции; контроль документирования операций хозяйственной деятельности Организации; проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Организации и 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.

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 следует обращать внимание на наличие обстоятельств – индикаторов неправомерных действий, например:

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.

13. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Сотрудничество с правоохранительными органами является важным показателем действительной приверженности антикоррупционным стандартам поведения. Сотрудничество с правоохранительными органами может проявляться в форме:

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.

Руководству Организации и его сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов привлекаются специалисты в соответствующей области.

Руководство и сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами правоохранительных органов.

14. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции

В Организации приказом директора назначается должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, исходя из потребностей, задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов Организации. Задачи, функции и полномочия должностного лица, ответственного за противодействие коррупции: проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Организации; организация проведения оценки коррупционных рисков; прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Организации или иными лицами. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении могут принимать участие представитель юридического подразделения, кадровой службы, руководитель более высокого звена и т.д.; информирование работников Организации о нормативно-правовом

акте по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений; организация 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 Организации 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; подготовка «карты коррупционных рисков Организации» – сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений; формирование перечня должностей, связанных с высоким коррупционным риском; разработка комплекса мер по устранению или минимизации коррупционных рисков; осуществление регулярного мониторинга хода и эффективности реализации политики; проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководству Организации; при необходимости разрабатывать план мероприятий по противодействию коррупции в Организации; иные задачи, функции и полномочия в соответствии с действующим законодательством и настоящей Антикоррупционной политикой.

15. Анализ применения политики и, при необходимости, ее пересмотр

Организация осуществляет регулярный мониторинг хода и эффективности реализации Антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо, на которое возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству Организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой Антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в законодательство, в частности в законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы Организации и т.д.

16. Заключительные положения

Утвержденная Антикоррупционная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности Организации. Директор Организации должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, выступать гарантом выполнения в Организации антикоррупционных правил и процедур. Утвержденная политика Организации доводится до сведения всех работников Организации, в том числе посредством оповещения по электронной почте. Организовывается ознакомление с Антикоррупционной политикой работников, принимаемых на работу в Организации, под роспись. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту политики любым доступным способом.

Кодекс
этики и служебного поведения работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств» г. Сосногорск

1. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Сосногорск (далее – ДШИ) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников ДШИ (далее – Кодекс) представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам учреждения независимо от занимаемой должности.
3. Лицо, поступающее на работу в ДШИ, обязано ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей трудовой деятельности, а каждый работник ДШИ обязан принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.
4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников ДШИ для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также обеспечение единых норм поведения работников учреждения.
5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками учреждения своих должностных обязанностей.
6. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в учреждении, основанных на нормах морали, нравственности, а также на осуществлении самоконтроля работниками ДШИ.
7. Знание и соблюдение работниками ДШИ положений Кодекса является одним из критериев оценки соблюдения ими дисциплины труда.
8. Деятельность ДШИ и его работников основывается на следующих принципах профессиональной этики: законность; профессионализм; независимость; добросовестность; конфиденциальность; информационная открытость учреждения; эффективный внутренний контроль; справедливость; ответственность; объективность; доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.
9. Работники ДШИ призваны:
 - 1) добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности, соблюдая все требования законодательства Российской Федерации, законодательства Республики Коми в целях обеспечения эффективной работы учреждения и реализации возложенных на него задач;

- 2) при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами;
- 3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения и должностных обязанностей;
- 4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- 5) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- 6) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- 7) быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, коллегами и подчиненными;
- 8) 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;
- 9) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;
- 10) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- 11) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- 12) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов Республики Коми, органов местного самоуправления, учреждения, их руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;
- 13) соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- 14) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- 15) воздерживаться в публичных выступлениях, в том числе в средствах массовой информации, от обозначения стоимости в иностранной валюте (условных денежных

единицах) на территории Российской Федерации товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, сумм сделок между резидентами Российской Федерации, показателей бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской Федерации) за исключением случаев, когда это необходимо для точной передачи сведений либо предусмотрено законодательством Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, обычаями делового оборота;

16) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

17) создавать условия для развития добросовестной конкурентной среды и обеспечивать объективность и прозрачность в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд ДШИ.

10. Работники ДШИ обязаны:

1) поддерживать порядок на рабочем месте;

2) уведомлять работодателя (его представителя) об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

3) в случаях, предусмотренных законом, представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

4) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

11. Работники ДШИ не имеют права:

1) злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;

2) во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом.

12. Работникам ДШИ, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

13. Работники ДШИ, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

14. Работникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники учреждения не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

15. Во время исполнения должностных обязанностей работники учреждения воздерживаются от:

1) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

4) курения вне отведенных для этого мест в учреждении.

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

Работникам ДШИ рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

17. Внешний вид работников ДШИ при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и (или) формата делового мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

20. Соблюдение работником ДШИ положений Кодекса учитывается при его поощрении, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

21. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

22. Работники ДШИ в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. В случае возникновения спорной ситуации при реализации положений Кодекса работник ДШИ должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо руководителю учреждения, либо к лицу, ответственному за работу по профилактике коррупции в учреждении.