

Принято на общем собрании
Работников Центра
Протокол № 5 от 22.11.2018г.

Утверждено приказом
директора ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный
центр г.о. Сызрань Самарской области»
от 23.11.2018г. № 203

**СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ,
направленные на обеспечение добросовестной работы работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования (повышения
квалификации) специалистов центра повышения квалификации
«Ресурсный центр г.о. Сызрань Самарской области»**

I. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы работников ГБОУ ДПО ЦПК «Ресурсный центр г.о. Сызрань Самарской области» (далее по тексту – Ресурсный центр), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты и процедуры призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники Ресурсного центра.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций российского образования.

II. Ценности

При осуществлении своей деятельности работник Ресурсного центра руководствуется следующими принципами: **добросовестность, прозрачность, развитие.**

2.1. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством. Вся деятельность Ресурсного центра осуществляется в

соответствии со строго документированными процедурами, надлежащим выполнением требований законодательства РФ и внутренних локальных актов.

2.3. Развитие потенциала работников является ключевой задачей администрации Ресурсного центра. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества:

- 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;
- следование принципу социальной ответственности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

III. Законность и противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Ресурсного центра является строгое соблюдение законодательства РФ, законодательства Самарской области, внутренних локальных актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для сотрудников Ресурсного центра недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях нашей деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Ресурсного центра является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности Ресурсного центра. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают, четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

3.5. Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемые Ресурсным центром, являются главными приоритетами в отношениях с коллегами, руководителями и педагогами, обучающимися образовательных учреждений.

Деятельность Ресурсного центра направлена на реализацию основных целей и задач: удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

3.6. В отношениях с коллегами, руководителями и педагогами, обучающимися образовательных учреждений не допускается со стороны работников использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг Ресурсного центра с целью получения иной незаконной выгоды.

3.7. Не допускаются в Ресурсном центре любые формы коррупции и соблюдается работниками в своей деятельности строгое выполнение требований законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.8. С целью понуждения работников к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий, не допускается обеспечение любого рода привилегиями, получение подарков или иных подношений в любой форме.

3.9. В случае принуждения работника к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя ресурсного центра для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.10. Не допускается «Мошенническая 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 обязательства.

3.11. 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.

3.12. 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.

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

IV. Обращение с подарками

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

4.1. 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 руководителей и других работников.

Подарки (выгоды) определяются как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Ресурсным центром своей деятельности.

4.2. Работникам Ресурсного центра 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.

Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.

4.3. В Ресурсном центре запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением им иной предпринимательской деятельности:

4.3.1. Деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Ресурсного центра 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;

4.3.2. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

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

V. Недопущение конфликта интересов

Во избежание конфликта интересов, работники Ресурсного центра должны выполнять следующие требования:

- работник обязан уведомить директора о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности;

- выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Ресурсном центре;
- работник вправе использовать имущество Ресурсного центра (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

VI. Конфиденциальность

6.1. Работникам Ресурсного центра запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Ресурсным центром.

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