

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. Они не

2.1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами
но и будет поощрять инициативным взаимодействием.

общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности) совершенный правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник должен понимать принцип действия на всех уровнях нашей организации. Мы не приемлем нарушения закона и не станем мириться с любыми правонарушениями ориентирован при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т.д., которые служат приоритетом в нашей деятельности является строгое соблюдение закона.

2. Законность и противодействие коррупции

Требований закона и внутренних локальных актов.

со строгим документированным процедурами, исполнением за надлежащим выполнении раскрываемых в интересах. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями законодательства, в том числе с требованиями, раскрытие которой обеспечивает доступность информации, раскрытие которой

1.1. Добросовестность означает неуклонное соблюдение требований закона и соблюдение выполнения обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекорпоративные, общечеловеческие, общесоциальные требования к деятельности работника.

1.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой

1. Наши ценности
Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность,

всплывания на этот путь. соответствия и противодействия коррупции и мы ожидаем от всех наших работников

Настоящим мы делаем первый шаг на пути к планомерному внедрению программ

руководствоваться наши работники.

Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться наши работники. Мы стремимся добиться хороших результатов и поведения каждого работника важны, если стремиться добиться хороших результатов. Основное развитие нашей деятельности требует от всех нас

особенно необходимо. Настоящие стандарты поведения воплощают в себе наши основные ценности и устанавливает общие принципы и ценности

в ее деятельности, что является залогом нашего успеха.

Работа в детском саду безусловно требует добросовестности, честности, доброты

направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
Лесский район М.П. (подпись, печать)
с. Ленинское Сахалинской области
И.А. Корбухарь
Принят № 06 от 18.11.2020 г.



Стандарты и процедуры

нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного фактического противоправного действия, такие как телесное повреждение или похищение, действительность с использованием методов принуждения – это потенциальные или действительная сторона.

любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно. Не допускается «действительность с использованием методов принуждения», которая означает

2.5. Действительность с использованием методов принуждения от исполнения обязательства

заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или исключительной связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытаясь ввести в заблуждение, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в действительности «Мошенническая действительность», что означает любое действие или

2.4. Мошенническая действительность

и привлечение нарушителей к ответственности. своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий выгоду, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для любого прямого или косвенного требования о предоставлении персониальных незаконных Если работник, политик (законного представителя) и т.д. Учреждения принуждают функции, использованные ими своих полномочий.

полномочий в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возможных на них Не допускается обеспечение любого рода привилегий, вручение подарков или иных выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускается в Учреждении любые формы коррупции и в своей деятельности строго незаконной выгоды.

косвенно возмещать на потребителя услуги Учреждения с целью получения иной В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямо или семье в воспитании детей и материальной поддержке, гарантированной государством.

развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей; оказание помощи укрепление физического и психического здоровья детей; интеллектуальное и личностное и направлена на реализацию основных задач юниорского образования; на сохранение и с детьми и политиками (законными представителями). Действительность Учреждения предоставляемые Учреждением являются главным приоритетом в отношениях добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг.

2.3. Отношения с потребителями

законодательства.

размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями Принципиальный подход, который мы используем во взаимодействии с поставщиками – работности.

основании принятий разумности, добросовестности, ответственности и надежности документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедура такого отбора строго В целях обеспечения интересов Учреждения мы с особой тщательностью производим

2.2. Отношения с поставщиками.

взаимодействием с коллективом, потребителями.

Учреждение) полностью следить за соблюдением всех требований, применимых к работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в среднем сегменте и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственный за организацию любых отношений для нас основывается на открытости, признании взаимных интересов нормы служебного поведения.

определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические регламентируют частью жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь

преимущественно или исполнения от исполнения обязательства.

2.6. Действительность на основе договора

«Не допускается «действительность на основе договора», которая означает действительность на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения невозможной цели, включая оказание ненадлежащего внимания на действия другой стороны»

2.7. Обстранимая действительность

«Не допускается намеренное уничтожение документами, фальсификация, изменение иликрытие доказательств для расследования или совершения ложных заявлений с целью создания существующих препятствий для расследования, проведения Комиссией по этике и служебного нововедения работников Учреждения. Также не допускается действительность с использованием методов принуждения на основе слова и/или угрозы, расследование или заглаживание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существующих препятствий для расследования»

3. Обращение с подарками

Наш подход к подаркам, включая и иным выгодам основан на трех принципах: **законности, ответственности и уместности.**

Предоставление или получение подарка (выгоды) допускается, только если это не является для получателя вознаграждением каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получаемых каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (принадлежит) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

3.1. Общее требование к обращению с подарками

Мы определяем подарки (выгоды) как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Учреждением своей деятельности. **Принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.** Допускается принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение.

3.2. Учреждения запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых или осуществление им иной предпринимательской деятельности:

3.2.1. Денеги; различные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Учреждения или их родственников, предоставляемые указанным лицам беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов); выплаты, выполняемые работником по трудовому договору и в пределах возможной (услуги); выполняемые работником по трудовому договору и в пределах возможной (услуги);

В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение дисциплинарных мер ответственности, включая увольнение работника. Работник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершения им правонарушений.

4. Недопустимые конфликты интересов

Мы признаём, что все усилия, чтобы в своей деятельности участвовать интересах каждого работника. Развитие потенциала наших сотрудников является ключевой задачей руководства. Взамен мы ожидаем от работников сознательного следования интересам Общества. Мы стремимся не допустить конфликта интересов – положение, в котором иные интересы работника противостоят бы интересам Общества.

установленным внутренними документами.
Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами.

Различное раскрытие самим Учреждением информации своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения при осуществлении своей деятельности запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими

5. Конфиденциальность

исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.
- работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении;

деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не осуществляется иной оплачиваемой деятельностью; выполнение работы (осуществление работником обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или следующие требования:

Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять