

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
Центр народного художественного творчества
«Дворец культуры и техники»
(МБУК «ЦНХТ «ДКиТ»)

П Р И К А З

«20» августа 2018 года

о/д

№ 105

г. Инта

Об утверждении Положения о разработке и внедрении в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр народного художественного творчества «Дворец культуры и техники»

В соответствии с требованиями Федерального закона от 25.12.2008 года № 273ФЗ «О противодействии коррупции» Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Центр народного художественного творчества «Дворец культуры и техники»

П Р И К А З Ы В А Е Т:

1. Утвердить и ввести в действие Положение о разработке и внедрении в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр народного художественного творчества «Дворец культуры и техники» с 15 августа 2018 года согласно приложения к настоящему приказу.

2. Ответственному за профилактику коррупционных и иных нарушений Роговой И.П., заместителю директора ознакомить всех работников МБУК «ЦНХТ «ДКиТ» с настоящим Положением под роспись.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Г.А. Терентьева

Положение
о разработке и внедрении в практику стандартов и процедур,
направленных на обеспечение добросовестной работы
Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр народного
художественного творчества «Дворец культуры и техники»

1. Общие положения

1.1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр народного художественного творчества «Дворец культуры и техники» (далее – Учреждение) представляют собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и правил поведения, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в Учреждении.

1.2. Стандарты устанавливают цели, задачи, принципы и этические требования, которыми должны руководствоваться все без исключения работники Учреждения.

1.3. Стандарты разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции».

2. Цели и задачи стандартов поведения

2.1. Стандарты разработаны во исполнение указа Президента РФ от 2 апреля 2013 года № 309 « О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции».

2.2. Введение стандартов, установление единой системы запретов, ограничений и дозволений, направлены на обеспечение предупреждения коррупции и обеспечение добросовестной работы и поведения работников Учреждения.

2.3. Задачами стандартов поведения являются:

- информирование работников Учреждения о нормативно – правовом обеспечении деятельности по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
- определение основных принципов противодействия коррупции в Учреждении;
- обеспечение мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в Учреждении.

3. Ценности

Основу ценностей составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

3.1. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом.

Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

3.2. Прозрачность обозначает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах безопасности. Деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

3.3. Развитие потенциала работников Учреждения является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- 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 в принятии кадровых решений.

4. Законность и противодействие коррупции

4.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, правовых актов, инструкций и др., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии развития Учреждения.

4.2. Для работников Учреждения 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.

4.3. 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. Этические правила не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

4.4. В Учреждении любые отношения основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

4.5. В отношениях не допускать использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг Учреждения с целью получения иной незаконной выгоды.

4.6. В Учреждении недопустимы любые формы коррупции, работники обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

4.7. В Учреждении недопустимо любого рода привилегии, вручение подарков или иных подношений в любой форме с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

4.8. В случае принуждения работника, родителя (законного представителя) участника коллектива к предоставлению незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора Учреждения для применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

4.9. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое вводит в заблуждение какую – либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательств.

4.10. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов

принуждения – это потенциально или фактически противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного имущества или уклонение от выполнения обязательства.

4.11. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности 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.

4.12. В Учреждении не допустимо намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования; совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого комиссией по урегулированию споров между работниками и участниками коллективов Учреждения. Не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить сообщить об известных фактах, имеющих отношение к расследованию.

5. Обращение с подарками

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

5.2. Подарком считается любое безвозмездное предоставление какой – либо вещи в связи с осуществлением Учреждения своей деятельности.

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

5.4. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом директору Учреждения и следовать его указаниям.

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

6. Недопущение конфликтов интересов

6.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает (может возникнуть) противоречие между заинтересованностью работником и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и деловой репутации Учреждения.

6.2. Под личной заинтересованностью работника, которая влияет (может повлиять) на надлежащее исполнение должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя и третьих лиц.

6.3. Выявление конфликта интересов в деятельности Учреждения и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции.

6.4. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства Учреждения. В свою очередь задачей работников является сознательное следование

интересов общества. В Учреждении не желательны конфликты интересов, в которых интересы работника противоречили бы с интересами общества.

6.5. Конфликт интересов в Учреждении может привести к нарушению конфиденциальной информации, обманным действиям, ненадлежащему использованию собственности и материальных ценностей Учреждения. Когда конфликт интересов способствует получению (возможности) неправомерной выгоды, то возникает угроза коррупции и взяточничества в Учреждении.

6.6. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять следующие требования:

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

- в письменной форме уведомлять директора Учреждения о выполнении им оплачиваемой деятельности. Такая деятельность может быть запрещена, если дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении;

- выполнять работу в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами служебного поведения работников Учреждения;

- использовать имущество Учреждения исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой деятельности.

6.7. Непринятие работником Учреждения, являющимся стороной конфликта, мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Конфиденциальность

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

7.2. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.