

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
МКУК ТГП ТР «Клуб им.Меньшикова»
от 22.11.2016 г. № 67

**Стандарты и процедуры, направленные
на обеспечение добросовестной работы,
муниципального казенного учреждения культуры Тихорецкого городского
поселения Тихорецкого района
«Клуб им.Меньшикова»**

1. Общие положения

1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты устанавливают ключевые принципы, которыми руководствуются работники.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними законодательных и локальных актов, а также общечеловеческих моральных норм.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами:

- добросовестность;
- прозрачность, развитие.

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

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

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строго соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства учреждения и заканчивая всех работников. 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 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 регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Ответственные за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочены следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с клубом.

3.5. Добросовестное исполнение должностных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления муниципальных услуг являются главными приоритетами в отношении с заявителями.

3.6. Деятельность учреждения направлена на организацию культурного досуга населения, удовлетворению потребностей населения в повседневном досуге, культурном общении и отдыхе, формировании эстетического вкуса и всестороннего развития творческих способностей и дарований.

3.7. В отношении посетителями недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.8. В Учреждении недопустимы любые формы коррупции, работники учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействия коррупции.

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

3.10. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любое действие (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. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения угрозы прямо или косвенно любой стороны, с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

3.12. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.13. В Учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, изменение или сокрытие доказательств, для расследования или совершения ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования.

4. Обращение с подарками

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

5. Конфликт интересов

5.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, граждан, учреждения.

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

5.3. Работник учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.4. Работник учреждения обязан в письменной форме уведомить своего руководителя о возникновении конфликта интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5.5. Развитие потенциала работников является ключевой задачей учреждения. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В учреждении не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

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

5.6.1. Работник обязан уведомить руководителя 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 исполнить свои обязанности в учреждении.

6. Конфиденциальность

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