

**Стандарты и процедуры,  
направленные на обеспечение добросовестной работы  
Муниципального казенного учреждения культуры  
«Балканская централизованная клубная система»**

Работа в Муниципальном казенном учреждении культуры «Балканская централизованная клубная система» (МКУК «Балканская ЦКС») Нагайбакского муниципального района Челябинской области (далее по тексту: Учреждение) требует добросовестности, честности в ее деятельности, что является залогом успеха работы учреждения.

Настоящие стандарты поведения содержат основные ценности Учреждения и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

### **1. Ценностные ориентиры**

Основу деятельности Учреждения составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

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

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

### **2. Законность и противодействие коррупции**

Приоритетом деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых 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.

Работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

#### **2.1. Общие требования к взаимодействию с третьими лицами**

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 определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

Любые отношения с третьими лицами основываются на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в

Учреждению уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями.

## 2.2. Отношения с поставщиками.

Деятельность Учреждения, связанная с размещением заказов на поставку товаров, проведение работ и оказание услуг должна осуществляться в полном соответствии с требованиями Федеральной контрактной системы.

Отбор поставщиков товаров, работ и услуг должен производиться с учетом интересов Учреждения. Процедуры отбора должны быть строго документированы и осуществляться ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности.

## 2.3. Отношения с потребителями услуг учреждений культуры района

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых учреждениями, находящимися в ведении Балканской ЦКС, являются главными приоритетами в отношениях с потребителями услуг.

Основными целями деятельности МКУК «Балканская ЦКС» являются:

- обеспечение конституционных прав граждан, проживающих на территории Нагайбакского муниципального района, на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям на основе реализации принципов государственной культурной политики;

- реализация единой государственной культурной политики в сфере культуры с учетом региональных, социально-экономических, демографических, национальных, экологических, культурных и других особенностей.

При достижении указанных целей, сотрудники должны не допускать использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг с целью получения незаконной выгоды.

Если работника, посетителя и т.д. Учреждения принуждают или подталкивают к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

## 2.4. Мошенническая деятельность

Не допускается мошенническая деятельность, а именно 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.

## 2.5. Деятельность с использованием методов принуждения

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.

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.

## 2.6. Деятельность на основе сговора

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.

## 2.7. Обструкционная деятельность

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования, или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников Учреждения. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание 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 существенных препятствий для расследования.

## 3. Обращение с подарками

Обращение с подарками основывается на трех принципах: законности, ответственности и уместности.

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.

### 3.1. Общие требования к обращению с подарками

Подарок (выгода) определяется как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением Учреждением своей деятельности.

Работникам Учреждения 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.

Допускается принимать подарки незначительной стоимости, имеющие исключительно символическое значение.

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

- деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников Учреждения или их родственников;
- предоставляемые указанным лицам беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов);
- завышенные (явно несопоставимые действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции.

3.3. 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 соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

#### **4. Недопущение конфликта интересов**

Конфликт интересов – положение, в котором личные интересы работника противоречат интересам общества.

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

- работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности;
- работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.
- работник обязан уведомить работодателя о фактах склонения его к совершению коррупционных правонарушений. Это склонение может проявляться как со стороны сторонних лиц, так и от коллег. Это может быть и обязанность уведомления работодателя о ставших ему известными случаях составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, злоупотребления должностными полномочиями и т.д.

#### **5. Конфиденциальность**

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

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