Приложение № 2

Утвержден:

приказом директора МУК

«Волгоградский молодежный театр»

от 15 декабря 2020г. № 15/12-03-ОД

**Стандарты и процедуры,**

**направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения**

**работников МУК «Волгоградский молодежный театр»**

 Работа в МУК «Волгоградский молодежный театр» (далее – Учреждение) требует добросовестности, честности и порядочности, что является залогом успеха.

Действия и поведение каждого работника важны, если стремится добиваться хороших

результатов работы. Постоянное развитие нашей деятельности требует слаженности действий, и именно поэтому установление общих принципов и ценностей особенно необходимо. Настоящие стандарты поведения воплощают основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников Учреждения этические требования, являясь практическим руководством к действию.

 Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

 Настоящим мы делаем первый шаг на пути к планомерному внедрению программы

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

 **1.Наши ценности.**

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

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

1.2. 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 в нашей деятельности 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.

Мы не приемлем нарушения закона и не станем мириться с любыми неправомерными

действиями наших работников. 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.

**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

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

Любые отношения для нас основываются на открытости, признании взаимных интересов

и неукоснительном следовании требованиям закона. Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, потребителями.

**2.2.Отношения с поставщиками.**

В целях обеспечения интересов Учреждения мы с особой тщательностью производим

отбор поставщиков товаров, работ и услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости. Принципиальный подход, который мы используем во взаимодействии с поставщиками, –размещение заказов и т.д. осуществляется в полном соответствии с требованиями законодательства.

**2.3.Отношения с потребителями.**

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг,

предоставляемые Учреждением, являются нашими главными приоритетами.

Не допускать в Учреждении любые формы коррупции и в своей деятельности строго

выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускать обеспечение любого рода привилегиями, вручение подарков или иных

подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них

функций, использования ими своих полномочий. Если работника Учреждения принуждают любое прямое или косвенное требование о предоставлении 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 допускать «Мошенническую 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.

**2.5. Деятельность с использованием методов принуждения**

Не допускать «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 допускать «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.

Не допускается составление неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

 **3.Обращение с подарками.**

Наш подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан 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.**

Мы определяем подарки (выгоды) 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. Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно

символическое значение. В Учреждении запрещается принимать следующие виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением 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

несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые

работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции; 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.**

Мы прикладываем все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы 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 – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы 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; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении;

- работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование)

исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

 **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.