УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

 ГКУ НСО «ЦСПН Кыштовского района» № 3-О от 09.01.2019

Стандарты и процедуры,

направленные на обеспечение добросовестной работыи пове­дения работников
государственного казенного учреждения Новосибирской области

 «Центр социальной поддержки населения Кыштовского района»

1. Общие положения

1. Нормы 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.
2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники.
3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, Федераль­ных законов от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и тра­диций.

2. Ценности

1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принци­пами: добросовестность, прозрачность, развитие.
2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель - общекультурные, общечелове­ческие, общегосударственные требования к деятельности работника.
3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности (наименование государственного учреждения Новосибирской области/организации, созданной для выполнения задач, поставленных перед исполнительным органом государственной власти Новосибирской области) (далее - Учреждение). Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документиро­ванными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локаль­ных актов.

3. Противодействие коррупции

* 1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в кол­лективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.
	2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип дейс­твует на всех уровнях 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.
	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 определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонаруше­ний в Учреждении уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимо­действиям с работниками, контрагентами.

* 1. В целях обеспечения интересов своих Учреждением производится отбор контрагентов. Про­цедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости. Размещение заказов и иные процедуры отбора осуществляются в полном соответс­твии с требованиями законодательства.
	2. Главными задачами Учреждения является добросовестное исполнение обязательств и посто­янное улучшение качества предоставляемых услуг.

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

* 1. В Учреждении недопустимы любые формы коррупции, работники Учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противо­действии коррупции.

Не допускается обеспечение работников любого рода привилегиями, вручение им 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 предоставить перечисленные незаконные выгоды, он обя­зан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответствен­ности.

* 1. В Учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, 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. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуж­дения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществ у 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.
	3. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, то есть между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежа­щего влияния на действия другой стороны.
	4. В Учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, 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, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. 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.
1. Обращение с подарками
	1. По отношению к подаркам в Учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.
	2. 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. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осу­ществлением учреждением своей деятельности.
	4. Работникам 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.
	5. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.
2. Недопущение конфликта интересов
	1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Учрежде­нии не допускается конфликт интерес - положение, в котором личные интересы работника проти­воречили бы интересам общества.
	2. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять следующие требования:
		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 исполнять свои обязанности в Учреждении;
		2. Работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исклю­чительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.
3. Конфиденциальность
	1. Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.
	2. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_