

ПОЛОЖЕНИЕ
о стандартах и процедурах, направленных на обеспечение
добросовестной работы работников ГБУК г.Москвы «Московский театр
«Мастерская П.Н.Фоменко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводит основные стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников ГБУК г.Москвы «Московский театр «Мастерская П.Н.Фоменко» (далее – Учреждение).

1.2. Указанные в п.1.1 стандарты и процедуры:

- необходимо применять при составлении локальных нормативных актов Учреждения по антикоррупционной деятельности;
- призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники Учреждения в рамках противодействия коррупции.

1.3. Стандарты не регламентируют частную жизнь работника и не ограничивают его права и свободы.

1.4. Любые отношения в Учреждении основаны на открытости, признании взаимных интересов и неукоснительном следовании требованиям закона.

1.5. Учреждение прикладывает все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника.

1.6. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства Учреждения.

2. Перечень основных стандартов и процедур, направленных на
обеспечение добросовестной работы Учреждения

2.1. Законность. Противодействие коррупции. Контроль.

Приоритетом в деятельности Учреждения и его работников является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, инструкций и иных нормативных актов Российской Федерации, города Москвы и Департамента культуры города Москвы, которые служат основой для осуществления рабочих процессов в коллективе, при планировании деятельности и формировании стратегии его развития. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях управления и деятельности (руководители, работники).

Для целей соблюдения законодательства и локальных актов в Учреждении действует Комиссия по противодействию коррупции и иным правонарушениям, которая уполномочена рассматривать факты нарушения законодательства и вопросы, связанные с разрешением конфликта интересов.

Для обеспечения гласности, законности, эффективности и с целью предотвращения возможных коррупционных действий и нарушений, в Учреждении создаются на временной или постоянной основе иные комиссии, которые действуют в соответствии с положениями об этих комиссиях.

Перечень действующих комиссий приведен в Приложении 1.

2.2. Добросовестность и прозрачность в работе.

Добросовестность в работе работников Учреждения означает непреклонное следование их требованиям закона и надлежащее выполнение ими своих должностных обязанностей.

Прозрачность в работе Учреждения и его работников означает обеспечение доступности информации о работе Учреждения, раскрытие которой обязательно в соответствии с законодательством и обеспечение деятельности Учреждения в соответствии с законодательством и внутренними локальными актами.

2.3. Соблюдение этических правил и норм.

Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является не только ответственное и добросовестное выполнение его работниками и руководителями своих обязательств, но и соблюдение ими в своей работе этических правил и норм как при общении и деятельности внутри коллектива, так и при взаимодействии с третьими лицами.

2.4. Отношения с поставщиками и потребителями.

В целях обеспечения интересов Учреждения, отбор поставщиков товаров, работ и услуг осуществляется исключительно с соблюдением требований действующего законодательства о закупках товаров, работ, услуг. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами и/или органами на основании принципов законности, разумности, добросовестности, ответственности.

Добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением, являются главными приоритетами в отношениях с потребителями услуг Учреждения.

2.5. Применение в работе необходимых ограничений.

2.5.1. Конфиденциальность.

Работникам Учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением, при этом передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

2.5.2. Недопустимость принуждения.

Деятельность с использованием методов принуждения, как руководством, так и работниками Учреждения недопустима.

2.5.3. Недопустимость сговора.

Деятельность на основе сговора в Учреждении не допускается. Сговор означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с

целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

2.5.4. Недопущение конфликта интересов.

Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения обязаны следовать Положению о конфликте интересов работников Учреждения.

2.5.5. Недопущение предоставления ложных сведений.

Не допускается предоставление заведомо ложных сведений, связанных с трудовой деятельностью, в том числе с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

2.6. Обращение работников с подарками.

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.

Порядок обращения работников Учреждения с подарками урегулирован специальным внутренним локальным актом Учреждения.

2.7. Сотрудничество Учреждения и его работников с контрольными и правоохранительными органами.

Руководители и работники Учреждения оказывают содействие представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок и иных мероприятий, в том числе и по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.

2.7. Запрет на препятствование восстановлению законности.

Не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание и/или иное воздействие на работников, с целью не позволить им сообщить об известных им фактах, имеющих отношение к тому или иному нарушению, а также уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств, дача ложных показаний с целью создать препятствия для деятельности проводимой контрольными и правоохранительными органами, комиссиями и должностными лицами Театра.

2.5. Развитие и актуализация стандартов и процедур.

Развитие и актуализация стандартов и процедур, означает постоянное совершенствование настоящих стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы, в соответствии с развитием действующего законодательства Российской Федерации, города Москвы и Департамента культуры города Москвы.

Приложение 1
к Положению о стандартах и процедурах,
направленных на обеспечение добросовестной
работы работников ГБУК г.Москвы «Московский
театр «Мастерская П.Н.Фоменко»

Перечень действующих комиссий Учреждения:

- Дисциплинарная Комиссия (для рассмотрения вопросов применения дисциплинарной ответственности и решения внутрипрофессиональных конфликтов);
- Комиссия по проведению профессиональных собеседований (для обеспечения прозрачности и эффективности приема сотрудников на работу);
- Комиссии по закупкам (для осуществления процесса закупок товаров, работ, услуг);
- Экспертные и приемочные комиссии (для осуществления контроля результатов осуществления закупок товаров, работ, услуг);
- Комиссия по премированию работников (для обеспечения законности, прозрачности, эффективности и справедливости формирования премий работникам Учреждения).