|  |  |
| --- | --- |
| **УТВЕРЖДАЮ**  **Начальник**  **ОГУ «Хвалынская райСББЖ»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Лобачёв**  **«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.**  **Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение**  **добросовестной работы и поведения**  **работников ОГУ «Хвалынская райСББЖ»**  **1. Общие положения**  1.1. Нормы стандартов и процедур, направленные 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 призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники учреждения (далее – работники).  1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов.  **2. Ценности**  2.1. При осуществлении своей деятельности работники 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 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 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.  3.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности. Каждый работник, совершивший правонарушение, несет административную, гражданско-правовую, уголовную, дисциплинарную ответственность в общем порядке.  3.2. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников, который устанавливает этические правила и нормы, являющиеся системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающих реализацию уставных видов деятельности Учреждения.  3.3. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления услуг являются главными приоритетами в отношениях работников Учреждения.  3.4. В отношениях с населением недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.  3.5. В Учреждении недопустимы любые формы коррупции, работники в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.  3.6. В случае принуждения гражданина работником Учреждения к предоставлению незаконных выгод, он вправе незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности. Работник Учреждения обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений обязан уведомлять работодателя в письменной форме.  3.7. В Учреждении недопустимо осуществление 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.  3.8. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, а также нанесения ущерба или вреда, или угрозы 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.  3.9. В Учреждении недопустимы действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.  3.10. В учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого правоохранительными органами или комиссией учреждения 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, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.  **4. Обращение с подарками**  4.1. По отношению к обращению с подарками в Учреждении сформированы следующие принципы: законность и ответственность.  4.2. Работникам запрещается принимать подарки, если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.  **5. Недопущение конфликта интересов**  5.1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Учреждении не допустимы конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.  5.2. К явному конфликту интересов относятся ситуации, когда личный интерес преобладает над профессиональными обязанностями и задачами работников Учреждения.  К возможному конфликту интересов относятся ситуации, когда личный интерес потенциально влияет на профессиональные обязанности и задачи работников.  5.3. При возникновении явного или возможного конфликта интересов работник Учреждения должен уведомить начальника Учреждения.  5.4. Предупреждение и урегулирование конфликта интересов, способного привести к причинению вреда законным интересам общества осуществляет Комиссия Учреждения по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.  **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 Учреждением. |  |