


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МУРМАНСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПО ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИИ
И МОНИТОРИНГУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ»**

Первичная профсоюзная организация
ОПАР Мурманского УГМС
Председатель первичной профсоюзной
организации ОПАР МУГМС

Начальник ФГБУ «Мурманское УГМС»

 Исаева С.Г.

 Чаус О.М.

«07» 06 2018г.

«07» 06 2018г.



**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение
добросовестной работы сотрудников
федерального государственного бюджетного
учреждения «Мурманское управление
по гидрометеорологии
и мониторингу окружающей среды»**

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 устанавливают ключевые принципы, которыми руководствуются работники.

1.3 Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм.

2. Ценности.

2.1 При осуществлении своей деятельности работник 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 Учреждения 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, начиная с администрации Учреждения 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.

3.3 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.

3.4. Добросовестное исполнение должностных обязанностей является главным приоритетом.

3.5 Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач и функций в области гидрометобеспечения.

3.6 В отношениях между работниками, а также со сторонними лицами и организациями, недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

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

3.8 В случае принуждения работника к предоставлению незаконных выгод он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного принятия необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.9 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.

3.10 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 имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактически противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

3.11 В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.12 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. 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 расследованию об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий.

4. Обращение с подарками.

4.1 По отношению к подаркам в Учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

4.2 Работники управления не вправе получать подарки от физических (юридических) лиц в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, за исключением подарков, полученных в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей.

Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от администрации и других работников.

4.3 Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением работником своей деятельности.

4.4 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. Конфликт интересов.

5.1 Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Учреждения.

5.2 Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных и неимущественных прав для себя или для третьих лиц.

5.3 Работник Учреждения обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.4 Работник учреждения обязан в письменной форме уведомить своего руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

5.5 Развитие потенциала работников является ключевой задачей администрации Учреждения. В свою очередь, ключевой задачей работников является сознательное следование интересам общества. В Учреждении

нежелательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

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

5.6.1 Работник обязан уведомить руководителя Учреждения 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.

5.6.2 Работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

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 самим Учреждением.

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