

Муниципальное бюджетное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Маслянинского района Новосибирской области»

ПРИКАЗ

26 ноября 2024 года

№ 67-од

«Об Утверждении Кодекса этики и служебного поведения
работников МБУ «КЦСОН Маслянинского района НСО»

В соответствии с положением Конституции Российской Федерации,
Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря
2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников МБУ
«КЦСОН Маслянинского района Новосибирской области».
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Н.Н. Наумова

КОДЕКС
Этики и служебного поведения работников
Муниципального бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Маслянинского района Новосибирской области»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) МБУ «КЦСОН Маслянинского района Новосибирской области» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которым надлежит руководствоваться всем независимо от занимаемой должности.

1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в Учреждении, основанных на обще принятых нормах морали и нравственности.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.6. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Цель Кодекса

2.1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника органа управления социальной защиты населения и работника учреждения социального обслуживания субъекта Российской Федерации, повышение доверия граждан к органам управления социальной защиты населения и учреждениям социального обслуживания субъектов Российской Федерации, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания субъектов Российской Федерации.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

3. Основные обязанности, принципы и права служебного поведения работников

3.1. Деятельность Учреждения и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- 3.1.1. Законность;
- 3.1.2. Профессионализм;
- 3.1.3. Добросовестность;
- 3.1.4. Конфиденциальность;
- 3.1.5. Информирование;
- 3.1.6. Независимость;
- 3.1.7. Эффективный внутренний контроль;
- 3.1.8. Справедливость;
- 3.1.9. Ответственность;
- 3.1.10. Объективность;
- 3.1.11. Доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

3.2. В соответствии со статьёй 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- 3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.4. Выполнять установленные нормы труда;
- 3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя;
- 3.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имуществу работодателя.

3.3. Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- 3.3.1. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности Учреждения;
- 3.3.2. Соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство российской Федерации и Новосибирской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

3.3.3. Обеспечивать эффективную работу Учреждения;

3.3.4. Осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

3.3.5. При исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и Учреждения, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных групп и Учреждений;

3.3.6. Исключать действия, связанные с влияниями каких либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

3.3.7. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

3.3.8. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

3.3.9. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

3.3.10. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

3.3.11. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

3.3.12. Не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

3.3.13. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, руководителя Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

3.3.14. Соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

3.3.15. Уважительно относиться к представителям средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

3.3.16. Противостоять появлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;

3.3.17. Проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведение которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

3.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

3.4.1. Уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения в целях к совершению коррупционных правонарушений;

3.4.2. Не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических лиц и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых за пользование транспортом и иные вознаграждения);

3.4.3. Принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникновения случаев возникновения интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.5. Работник может обрабатывать и предоставлять служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.7. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении либо её подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3.8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

3.8.1. Принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчинённые ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

3.8.2. Не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

3.8.3. По возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести в конфликту интересов;

3.8.4. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени;

3.9. В служебном поведении работник воздерживается от:

3.9.1. Любого вида высказывания и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3.9.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявлений не правомерных, незаслуженных обвинений;

3.9.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.9.4. Принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.10. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.11. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а так же, при необходимости, соответствовать общепринятому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положения Кодекса.

4.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положения Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работником положений кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а так же при оценке эффективности его деятельности.

4.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

4.4. Работники в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснением) к своему непосредственному руководителю либо к должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики.