

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ «КЦСОН»
Рамешковского района
Тверской области
О.Г. Иванова



20

Приложение №3 к приказу
от «29» декабря 2017 № 97

**Кодекс
этики и служебного (антикоррупционного) поведения сотрудников
государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения» Рамешковского района Тверской
области**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения сотрудников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Рамешковского района Тверской области (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Приказом от Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 декабря 2013 г. №792 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тверской области, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться сотрудникам ГБУ «КЦСОН» Рамешковского района Тверской области (далее – сотрудники Центра).

1.3. Целью Кодекса является установление правил профессиональной служебной этики и правил служебного поведения – работника отрасли для достойного выполнения своей профессиональной деятельности и обеспечения единых норм поведения.

1.4. При поступлении граждан на работу работодатель должен ознакомить работников с положением Кодекса, а работники должны принять все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работником своих должностных обязанностей

1.6. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников ГБУ «КЦСОН» Рамешковского района Тверской области

2.1. Работники отрасли, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по оказанию социальных услуг;
- б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности;
- в) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты по вопросам социального обслуживания, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка;
- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам населения;
- д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех клиентов социальной службы, в том числе для неимущих, социально уязвимых и других лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья получателей социальных услуг;
- ж) соблюдать нейтральность (в т.ч. в отношении политических партий, иных общественных объединений);
- з) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- и) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;
- л) защищать и поддерживать человеческое достоинство получателей социальных услуг, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;
- м) уважать права клиентов;
- н) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте Центра, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем,

принимать меры для нераспространения полученных сведений доверительного характера;

о) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником Центра должностных обязанностей; избегать конфликтных ситуаций;

п) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о деятельности Центра, а также оказывать содействие в предоставлении достоверной информации;

р) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

с) стимулировать участие добровольцев в деятельности учреждения по предоставлению услуг получателям социальных услуг;

т) соблюдать правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

у) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

ф) соответствовать деловому стилю в одежде, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

2.2. В служебном поведении сотрудников Центра недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников:

а) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

б) при исполнении своих обязанностей сотрудник Центра не должен допускать личной заинтересованности;

в) сотруднику Центра запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и любые другие вознаграждения);

г) сотрудник Центра не имеет права побуждать клиентов организовывать для сотрудников угощения, поздравления и дарение подарков.

4. Заключительные положения

4.1. Соблюдение сотрудником Центра положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, поощрениях и награждениях.

4.2. Нарушение сотрудником Центра положений Кодекса подлежит обсуждению на собрании трудового коллектива, в результате которого каждый сотрудник может внести предложения по защите прав и интересов клиентов учреждения, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

4.3. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе, как отдельных сотрудников, так и руководителя Центра.