

Государственное бюджетное учреждение « Психоневрологический интернат
«Зеленый бор»

(наименование организации, находящейся в ведении Курганской области)

ПРИКАЗ

г. Шадринск

от «09» февраля 2021 года № 25

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного учреждения « Психоневрологический интернат
«Зеленый бор»**

(наименование организации, находящейся в ведении Курганской области)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения Психоневрологический интернат «Зеленый бор»

(наименование организации, находящейся в ведении Курганской области)

2. Настоящий приказ разместить на официальном сайте Государственное бюджетное учреждение «Психоневрологический интернат «Зеленый бор».

3. (наименование организации, находящейся в ведении Курганской области)

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

(ответственное должностное лицо организации, находящейся в ведении Курганской области)

И.о. директора ГБУ «ПНИ «Зеленый бор»

(наименование должности руководителя организации,
находящейся в ведении Курганской области)


(подпись)

А.Н. Мылтасов
(инициалы, фамилия)

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации



М.Б. Плотникова

"09" февраля 2021 года



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБУ "ПНИ "Зеленый бор"



А.Н. Мылтасов

"09" февраля 2021 года

Кодекс
этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного учреждения
«Психоневрологический интернат «Зеленый бор»

г. Шадринск

2021 год

Приложение к приказу
Государственного бюджетного учреждения
«Психоневрологический интернат
«Зеленый бор»
(наименование организации, находящейся в ведении
Курганской области)
от «09» февраля 2021 года № 25

**Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного
бюджетного учреждения Психоневрологический интернат «Зеленый бор»**
(наименование организации, находящейся в ведении Курганской области)

Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного
бюджетного учреждения Психоневрологический интернат «Зеленый бор»
(наименование организации, находящейся в ведении Курганской области)

(далее — Кодекс) разработан в соответствии с положениями Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление № 19-10 от 26 марта 2002 г.), Международной декларации этических принципов социальной работы (принята Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 г.), Международными этическими стандартами социальной работы (приняты Международной федерацией социальных работников 8 июля 1994 г.), Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Федеральным законом от 10 декабря 1995 г. № 195-ФЗ "Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации", Федеральным законом от 2 августа 1995 г. № 122-ФЗ "О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов", Национальными стандартами Российской Федерации о социальном обслуживании населения и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

I. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Государственного бюджетного учреждения Психоневрологический интернат «Зеленый бор» (далее – работники) независимо от замещаемой ими должности.

2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников организации для добросовестного выполнения ими своих трудовых (должностных) обязанностей, обеспечения единой нравственно-

нормативной основы поведения работников, формирование нетерпимого отношения к коррупции.

3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых (должностных) обязанностей.

4. Ознакомление работников с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном частью 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый работник должен соблюдать положения Кодекса.

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

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников

6. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения работников в связи с осуществлением ими трудовой деятельности в организации.

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

1) исполнять свои трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, не допускать нарушения действующего законодательства, в том числе исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности организации и работников;

3) обеспечивать эффективную работу организации;

4) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности организации;

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

6) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их трудовую деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

7) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

8) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

9) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать

межнациональному и межконфессиональному согласию;

10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых (должностных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету организации;

11) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности организации, иных государственных органов, их руководителей, если это не входит в трудовые (должностные) обязанности работника;

12) воздерживаться от какой-либо формы предоставления недостоверной, необъективной, искаженной информации о деятельности организации;

13) соблюдать установленные в организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

14) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать им содействие в получении достоверной информации о деятельности организации в установленном порядке;

15) постоянно стремиться к обеспечению наиболее эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

16) принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна им в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность;

17) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

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

19) не допускать товарно-денежных, материальных, финансовых и иных подобных правоотношений с лицами, зависимыми от сотрудника (подчиненными сотруднику) в силу должностного (служебного) положения, в том числе с получателями социальных услуг и лицами, помещенными и проживающими в стационарных учреждениях социального обеспечения;

с учетом данного положения, Работникам Учреждения запрещается иметь товарно-денежные отношения с получателями социальных услуг, а именно:

- а) брать в долг у получателей социальных услуг денежные средства;
- б) давать в долг получателям социальных услуг денежные средства;
- в) хранить у себя личные денежные средства получателей социальных

услуг;

настоящее требование не распространяются на работников, которым данные правоотношения вменяются согласно должностным обязанностям и которые в силу должностного (служебного) положения вынуждены вступать в товарно-денежные, материальные, финансовые и иные подобные правоотношения с получателями социальных услуг и лицами, помещенными и проживающими в стационарных учреждениях социального обеспечения;

г) продавать получателям социальных услуг свои личные вещи;

д) покупать у получателей социальных услуг их личные вещи;

е) дарить подарки получателям социальных услуг;

ё) принимать от получателей социальных услуг, их супругов и родственников подарки (ст. 575 ГК РФ);

ж) совершать иные действия, связанные с оборотом личных денежных средств получателей социальных услуг;

20) постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и навыки.

8. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

1) уведомлять работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

3) принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

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

1) принимать меры по предупреждению коррупции;

2) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций;

3) принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением

подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

11. Руководитель Государственного бюджетного учреждения «Психоневрологический интернат «Зеленый бор» обязан представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Сделки, в совершении которых имеется заинтересованность руководителя Государственного бюджетного учреждения «Психоневрологический интернат «Зеленый бор», совершаются с соблюдением норм, установленных статьей 22 Федерального закона от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

13. Действия, в том числе сделки, в совершении которых имеется заинтересованность руководителя (заместителя руководителя) Государственного бюджетного учреждения Психоневрологический интернат «Зеленый бор», совершаются с соблюдением норм, установленных статьей 27 Федерального закона от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

14. Работникам необходимо руководствоваться конституционными положениями 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.

15. В служебном поведении работник воздерживается от:

1) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, языка, гражданства, имущественного или семейного положения, политического предпочтения;

2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, некорректности замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

16. 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.

17. Внешний вид работника при исполнении им трудовых (должностных)

обязанностей в зависимости от условий труда и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к организации, соответствовать общепринятому деловому стилю.

Критериями делового стиля являются официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.