



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ  
УСТЬ-ТАРКСКОГО РАЙОНА»

П Р И К А З

12.12.2018

№ 4

Усть-Тарка

Об утверждении Положения о конфликте интересов и Кодекса этики и поведения работников

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 12.01.1996 «О некоммерческих организациях», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач государственного казенного учреждения Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения Усть-Таркского района» (далее – учреждение) и в целях установления свода общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения работников учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов в государственном казенном учреждении Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения Усть-Таркского района».

2. Ответственному за проведение антикоррупционной политики в учреждении (Пекная О.В.) ознакомить с Положением о конфликте интересов работников учреждения.

3. Утвердить Кодекс этики и поведения работников государственного казенного учреждения Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения Усть-Таркского района» (далее- Кодекс этики и поведения).

4. Пекной О.В. ознакомить с Кодексом этики и поведения работников учреждения.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

О.А. Гридина

1 экз. – в дело

*О.А. Гридина 12.12.2018 О.А. Гридина*

**УТВЕРЖДЕН**  
**приказом директора ГКУ НСО ЦСПН**  
**Усть-Таркского района**  
**от «12» декабря 2018 года № 4**

# **КОДЕКС ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**В ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ  
УСТЬ-ТАРКСКОГО РАЙОНА»**

## **I. Общие положения**

1. Кодекс этики и поведения работников учреждения (далее - Кодекс) основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждения.

3. Лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

4. Каждый работник учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый клиент учреждения вправе ожидать от работника учреждения поведения, соответствующего положениям Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников учреждения для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников учреждения, а также содействие укреплению авторитета работников учреждения, повышению доверия граждан к учреждению.

6. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения, уважительного отношения к учреждению в общественном сознании;

б) выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания.

7. Знание и соблюдение работником учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности.

## **II. Главные ориентиры и ценности учреждения**

8. Высокий профессионализм работников учреждения является залогом успешной деятельности учреждения. Учреждение стремится создавать необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала работников. Работа учреждения строится на взаимном уважении и терпимости по отношению работников учреждения друг к другу, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

9. Все кадровые решения учреждение принимает в строгом соответствии с трудовым законодательством. Деятельность учреждения, его взаимодействие с населением, органами власти и общественными организациями нацелены на достижение понимания социальных, культурных, экологических и экономических особенностей.

10. Учреждением не допускаются никакие формы притеснения или дискриминации, соблюдаются права каждого работника учреждения на коллективное представительство интересов, в том числе профсоюзных организаций, исключая любую возможность возникновения враждебной, унижительной или оскорбительной для человеческого достоинства атмосферы.

11. От каждого работника учреждения зависят деловая репутация и авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие учреждения, в том числе при общении с другими работниками учреждения, партнерами, контрагентами, с общественностью, а также при размещении информации в интернете, взаимодействии со средствами массовой информации, при работе с конфиденциальной информацией.

12. Учреждение соблюдает все требования действующего законодательства Российской Федерации и законодательства Новосибирской области, связанного с осуществлением своей деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

### **III. Основные принципы и правила поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам учреждения**

13. Основные принципы поведения работников учреждения являются основой поведения работников учреждения в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

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

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

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

3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов учреждения влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

5) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам учреждения;

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

7) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на деятельность учреждения политических партий, иных общественных объединений;

8) соблюдать дисциплину труда, определенную Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, правила делового поведения и общения;

9) проявлять корректность и внимательность в обращении с клиентами учреждения и другими работниками учреждения;

10) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

11) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов учреждения, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

12) уважать права клиентов учреждения, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента учреждения в конкретной ситуации;

13) соблюдать конфиденциальность информации о клиентах учреждения, касающейся условий их жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

14) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать его деятельность;

15) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

15. Работники учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты Новосибирской области, в том числе министерства труда и социального развития Новосибирской области, должностные инструкции, а также иные локальные нормативные акты учреждения.

16. Работники учреждения несут ответственность перед клиентами учреждения и перед обществом за результаты своей деятельности.

17. Работники учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в соответствии с действующим законодательством

Российской Федерации и законодательством Новосибирской области о противодействии коррупции.

18. Работники учреждения должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Новосибирской области благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

19. Работнику учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), за исключением случаев, предусмотренных специальными локальными нормативными актами учреждения.

20. Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

#### **IV. Этические правила поведения работников учреждения**

21. Работнику учреждения 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.

22. В поведении работника учреждения недопустимы:

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

2) грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

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

4) курение в служебных помещениях, во время совещаний, бесед, иного общения с другими работниками учреждения, клиентами учреждения и иными лицами;

5) поведение (высказывания, жесты, действия), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

23. Работники учреждения призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

24. Работники учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с другими работниками учреждения, клиентами учреждения и иными лицами.

25. Внешний вид работника учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважению граждан к учреждениям, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **V. Взаимодействие со средствами массовой информации и деятельность в информационном пространстве**

26. Информационная политика учреждения предусматривает размещение всей необходимой информации о ее деятельности в открытых источниках. В частности, такая информация может находиться в общем доступе на официальном сайте учреждения.

27. Любое обращение и/или инициирование такого обращения работника учреждения к представителям средств массовой информации, представителей средств массовой информации к работнику учреждения в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности учреждения, согласовывается с министерством труда и социального развития Новосибирской области.

28. Кодекс предусматривает ряд правил к использованию работниками учреждения интернета:

- не размещать рабочие материалы и/или информацию о деятельности учреждения в интернете (не распространяется на работников, в полномочия которых входит информационное обеспечение деятельности учреждения, размещение информации в интернете);

- не размещать в интернете фотографии, аудио- и видеозаписи с корпоративных мероприятий, рабочих мест и объектов учреждения (не распространяется на работников учреждения, в полномочия которых входит информационное обеспечение деятельности учреждения, размещение информации в интернете);

- не участвовать в публичном обсуждении решений руководства или действий работников, а также информации, касающейся партнеров и получателей услуг учреждения (только при наличии соответствующих полномочий);

- выступать в качестве представителя учреждения с заявлениями, комментариями, оценками только при наличии соответствующих полномочий;

- не использовать электронную почту учреждения в личных целях, личную электронную почту в служебных целях.

## **VI. Ответственность за нарушение Кодекса**

29. Нарушение работником учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению.


