

Автономная некоммерческая организация
«Центр социального обслуживания населения «Сызранский»
(АНО «ЦСОН «Сызранский»)

П Р И К А З

«28» декабря 2024 г.

№ 04-06-120

г. Сызрань

об утверждении и введении в действие Кодекса этики и служебного поведения работников
Автономной некоммерческой организации
«Центр социального обслуживания населения «Сызранский»

С целью повышения эффективности выполнения работниками Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Сызранский» (далее – Организация) своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников, а также содействия укреплению авторитета работника организации социального обслуживания,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Отменить и не применять приложение №2 к Антикоррупционной политике Кодекс этики и служебного поведения работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Сызранский», утвержденное приказом Организации от 10.07.2017 года № 04-04-39.
2. Утвердить и ввести в действие с 01 января 2025 года приложение №2 к Антикоррупционной политике Кодекс этики и служебного поведения работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Сызранский» в редакции приложения № 1 к настоящему приказу.
3. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Н.А. Киреева

В дело №04-06 за 2024 год
Юрист аппарата управления

_____ 28.12.2024

Проект приказа вносит
Юрист аппарат управления
должность

_____ А.А. Киселева
подпись расшифровка подписи

Киселева А.А.,
Аппарат управления, юрист
37-31-05, szr-anocso@mail.ru

Маршрут рассылки: структурные подразделения Организации

**Кодекс
этики и служебного поведения работников**
Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания
населения «Сызранский»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Автономной некоммерческой организации «Центр социального обслуживания населения «Сызранский» (далее – Организация) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом о противодействии коррупции, Федеральным Законом об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам 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 отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в Организации, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Организации для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работника, а также содействие укреплению авторитета работника организаций социального обслуживания, повышению доверия граждан к организациям социального обслуживания.

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

2. Стандарты этического поведения работников

2.1. Стандарт этического поведения работников представляет собой свод общих профессиональных этических принципов и этических правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам Организации независимо от занимаемой должности.

2.2. Деятельность Организации основывается на следующих профессиональных этических принципах поведения работников:

– законность - строгое соблюдение всеми субъектами взаимоотношений законодательства Российской Федерации, нормативно-правовых актов и разработанных в соответствии с ними иных юридических документов;

– профессионализм – способность и готовность выполнять свою работу на высоком уровне качества. Работник должен обладать не только необходимыми знаниями и навыками

в своей области, но и проявлять ответственность, дисциплину и стремление к постоянному совершенствованию;

– независимость - самостоятельность, несвязанность обстоятельствами или чужой волей;

– добросовестность - поведение, ожидаемое от любого работника, которое учитывает права и законные интересы другого работника или получателя социальных услуг;

– конфиденциальность - необходимость предотвращения разглашения, утечки какой-либо информации;

– информирование – обобщенное и персонифицированное информирование получателей социальных услуг о правах и обязанностях;

– эффективный внутренний контроль – обеспечение со стороны каждого работника мер, направленных на управление (предотвращение) различными видами рисков;

– справедливость – равный, свободный доступ граждан к социальному обслуживанию вне зависимости от их пола, расы, возраста, национального языка, происхождения, места жительства, отношения к религии, убеждений и принадлежности к общественным объединениям;

– ответственность - готовность осознавать последствия своего решения, действия, слова;

– объективность - независимость взглядов, мнений, утверждений от интересов, вкусов и предпочтений работника, умение беспристрастно и открыто вникать в суть дела или проблемы;

– доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

2.3. Деятельность Организации основывается на следующих профессиональных этических правилах поведения работников:

– признавать, соблюдать и защищать прав и свобод человека и гражданина, что определяет основной смысл и содержание деятельности Организации;

– соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Самарской области, не допускать их нарушения;

– обеспечивать эффективную работу Организации;

– осуществлять свою деятельность в пределах предмета, целей деятельности и полномочий Организации;

– при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

– соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке получателям социальных услуг;

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

– соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на свою деятельность решений политических партий и общественных объединений;

– соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения и общения;

– проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

– 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;

– защищать и поддерживать человеческое достоинство получателей социальных услуг, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

– уважать права получателей социальных услуг, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе представления полной информации, касающейся конкретного получателя социальных услуг в конкретной ситуации;

– соблюдать конфиденциальность информации о получателе социальных услуг, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

– 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 Организации;

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

– воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Организации, руководителя Организации, если это не входит в должностные обязанности работника;

– соблюдать установленные в Организации правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

– уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке при наличии согласования руководителя Организации;

– нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

– стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности учреждений социального обслуживания по предоставлению получателям социальных услуг необходимых социальных услуг;

– противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;

– проявлять при исполнении трудовых 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).

3. Особенности этических правил служебного поведения работников Организации, наделенных организационно-распорядительными полномочиями

3.1. 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. Работник своим служебным поведением должен способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работник должен быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным и проявлять толерантность в общении с гражданами и другими работниками.

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

– принимать меры по предупреждению коррупции, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

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

– в пределах своих полномочий 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 к конфликту интересов.

3.3. В служебном поведении работника, наделенного организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, недопустимо:

- высказывания и действия дискриминационного характера по любым основаниям;

- грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятость;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, провоцирующие противоправное поведение или препятствующие деловому общению;

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

4. Особенности этических правил служебного поведения работников в отношениях с коллегами

– признавать образование, подготовку и опыт коллег, расширять с ними сотрудничество, которое может способствовать повышению эффективности предоставляемых услуг;

– признавать правомерность наличия собственного мнения у коллег относительно профессиональных вопросов, выражать критику в корректной форме;

– использовать и создавать возможность обмена знаниями, опытом, идеями со всеми коллегами, способствовать взаимообогащению и улучшению совместной деятельности;

– способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

5. Особенности этических правил служебного поведения работников в отношениях с получателями социальных услуг

– при выполнении трудовых обязанностей 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;

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

– в своем поведении по отношению к получателям социальных услуг работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

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

- принятия пищи, курения во время исполнения должностных обязанностей, бесед, иного неслужебного общения с получателями социальных услуг.

– быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении;

– внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей должен быть опрятным, одежда чистой и отглаженной, должен способствовать уважительному отношению граждан к Организации. В зависимости от условий трудовой деятельности и при необходимости соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

6. Особенности этических правил служебного поведения работников по отношению к профессии

– сохранять ценности, этические принципы и методологию профессии и вносить вклад в их уточнение и совершенствование;

– придерживаться стандартов и развивать их;

– защищать профессию от несправедливой критики;

– содействовать появлению новых (современных) методов и подходов, необходимых для отклика на потребности граждан.

7. Ответственность за нарушение положений Кодекса

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

– Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

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

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

– Если работник не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, в кадровое или юридическое подразделение Организации, к должностному лицу, ответственному за реализацию Антикоррупционной политики.