

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЕРМСКОГО КРАЯ
«ЧАЙКОВСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И ИНВАЛИДОВ»
(ГБУ ПК Чайковский ДИПИ)

ПРИКАЗ

03.02.2020

№ 31

**Об утверждении Кодекса этики¹
и служебного поведения
работников ГБУ ПК
Чайковский ДИПИ**

В соответствии Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с подпунктом «з» пункта 1 Указа Президента РФ от 7.05.2012г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013г. № 792 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ ПК Чайковский ДИПИ (приложение 1).
2. Руководителям филиалов ГБУ ПК Чайковский ДИПИ:
 - 2.1. руководствоваться настоящим нормативным актом;
 - 2.2. обеспечить ознакомление работников с настоящим нормативным актом под роспись (приложение 2);
 - 2.3. обеспечить соблюдение требований, установленных настоящим нормативным актом;
 - 2.4. производить внутреннюю проверку требований, установленных настоящим нормативным актом.
3. Специалистам социально-правового и кадрового отдела ГБУ ПК Чайковский ДИПИ обеспечить ознакомление с настоящим нормативным актом каждого вновь поступающего на работу в учреждение работника под роспись до начала выполнения им трудовых обязанностей.
4. Признать утратившими силу Приложение № 5 Приказа КГАСУСОН Чайковский ДИПИ от 31.12.2014 г. № 290 «Об антикоррупционной политике».
5. Секретарю руководителя Сухачёвой Е.Н. обеспечить:
 - 5.1. ознакомление с настоящим приказом всех ответственных лиц;
 - 5.2. направление копии настоящего приказа в филиалы ГБУ ПК Чайковский ДИПИ.
6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.Л. Ильина

Приложение 1

УТВЕРЖДЕН

приказом

ГБУ ПК Чайковский ДИПИ

от 03.02.2020 № 31

КОДЕКС**этики и служебного поведения работников ГБУ ПК Чайковский ДИПИ****I. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ ПК Чайковский ДИПИ (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями 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, 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; рекомендациями Международной федерации социальных работников; приказом 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».

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам ГБУ ПК Чайковский ДИПИ (далее Работники, Учреждение).

1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый Работник должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работниками Учреждения для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения, а также содействие укреплению авторитета, повышению доверия.

1.6. Кодекс:

1.6.1. служит основой для формирования должной морали, уважительного отношения в общественном сознании;

1.6.2. выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности.

1.7. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам

2.1. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей.

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

- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;
- б) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;
- в) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;
- г) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья клиентов;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- ж) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;
- к) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;
- л) уважать права клиентов, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;
- м) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

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

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

п) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

р) 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;

с) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

т) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности Учреждения.

2.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка.

2.4. Работники Учреждения несут ответственность перед клиентами за результаты своей деятельности.

2.5. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

2.6. Работники Учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.7. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения подчинённых работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

2.8. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, должны принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.9. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам

подведомственных учреждений, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

III. Этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении 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.

3.2. В служебном поведении работника Учреждения 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.

3.3. Работники Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

3.5. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение Кодекса

4.1. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

4.3. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета.

4.5. Совет во взаимодействии с администрацией Учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника Учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.

Приложение 2

к приказу
ГБУ ПК Чайковский ДИПИ
от 03.02.2020 № 29

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ ПК Чайковский ДИПИ

[illegible]