Областное государственное казённое учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Рябинка» в с. Труслейка»

# ПРИКАЗ

03.10.2016г №221

## Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников ОГКУСО СРЦН «Рябинка»

На основании Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях совершенствования мер по профилактике коррупции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие со дня утверждения прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения сотрудников ОГКУСО СРЦН «Рябинка» (Приложение)

2. Руководителям структурных подразделений довести Кодекс этики до сотрудников под роспись.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор С.Н. Чеботарёва

«УТВЕРЖДАЮ»

ОГКУСО СРЦН «Рябинка»

_____ С.Н. Чеботарева

«03» 10 2016г

**Кодекс этики и служебного поведения работников Областного государственного казённого учреждения социального обслуживания «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних «Рябинка» в с. Труслейка»**

1. Введение

Кодекс этики и служебного поведения работников государственных организаций для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения руководящих работников и иного персонала организации (далее - Работники), подведомственных Министерству здравоохранения, семьи и социального благополучия Ульяновской области (далее-Организация), профилактику коррупционных и иных правоотношений, а также определяет основополагающие принципы их взаимоотношений между Работниками организации, с обществом в целом, правоохранительными и другими органами государственной власти, организациями и исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области (далее - Органы власти).

Настоящий Кодекс (далее Кодекс) основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления организацией, способствует всестороннему её развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально-трудовой сферах.

Настоящий Кодекс разработан с учётом требований законодательства Российской Федерации, принципов корпоративного управления организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Федерального закона от 03 ноября 2006 года №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федерального закона от 14 ноября 2002 года

№161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

Целью принятия настоящего Кодекса является формирование условий для повышения прозрачности деятельности организации, снижения коррупционных рисков, а также формирование корпоративной культуры и системы ценностей.

Задачами настоящего Кодекса являются:

- профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;

- формирование эффективной системы антикоррупционного противодействия в организации;

- соблюдение норм деловой этики Работниками организации;

- повышение и развитие единой корпоративной культуры в организации.

Настоящий Кодекс направлен на принятие управленческих решений в организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

В целях эффективной реализации положений настоящего Кодекса в организации создаётся Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, а также назначается подразделение (лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или привального понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю, и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с организацией, а также для физических и юридических лиц, исполняющих

поручения, либо представляющих организацию перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени организации.

Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени организации в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Соблюдение этических норм и принципов, заложенных в настоящем Кодексе, способствует снижению коррупционных рисков, улучшению деловой репутации, повышению эффективности деятельности и ответственности Работников за результаты деятельности.

Полученная Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов и подразделением (лицом), ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной и защищенной от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

## 2. Миссия и ценности

Миссией организации является выполнение задач, поставленных перед Органами власти.

Приоритетными ценностями организации являются:

1. Законность. Работники организации осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними распорядительными документами организации.

2. Эффективность. Организация на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность от распоряжения государственным имуществом, рентабельность деятельности и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции.

3. Социальная ответственность. Организация осуществляет реализацию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышения качества жизни Работников и их семей. В рамках своей

компетенции организация осуществляет деятельность по решению государственных социальных задач, в том числе реализации определенных товаров и услуг по минимальным ценам и организации закупочных и товарных интервенций по товарам первой необходимости, а также отдельные дотируемы виды деятельности и ведение убыточных производств.

4. Кадровый потенциал. Организация создаёт комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности Работников путём улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации, а также дополнительного социального обеспечения.

5. Надёжность. Выстраивая деловые отношения, организация стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих государственным интересам.

6. Нравственность. Организация осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости, общепринятых нормах порядочности.

## 3. Этические принципы

Работники организации руководствуются в своей деятельности следующими этическими принципами:

1.Добросовестность. Работники организации не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам организации и/или государства в лице Органа власти.

2. Профессионализм. Профессиональные стандарты, принятые в организации, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровня образования и опыта Работников.

3. Репутация. Управленческие решения и действия Работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации организации. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб организации, ее Работниками/или государству в лице Органа власти.

4. Открытость и прозрачность. Деятельность Работников организации строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные и оперативные данные с учётом соблюдения законодательства Российской Федерации.

5. Конфиденциальность. Работники организации должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб организации, ее работникам и/или государству в лице Органа власти.

6. Эффективность и сплочённость. Работники организации действуют сплочённым коллективом. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

7. Уважение. В организации строго соблюдаются принципы уважительного отношения между Работниками, а также с контрагентами и официальными представителями Органов власти. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному. политическому и другим признакам.

8. Ответственность. Работник организации несёт ответственность за принятые решения . входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других Работников.

## 4. Защита информации

Организация обеспечивает защиту персональных данных Работников соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

√ Работникам запрещено разглашать конфиденциальную, инсайдерскую и иную информацию, составляющую государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации и иную информацию ограниченного доступа.

Работники обязаны соблюдать правила и предписания по защите персональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае выявления нарушений Работнику необходимо незамедлительно проинформировать своего непосредственного руководителя, и/или Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или лицо (подразделение), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Незаконное использование или неосторожное разглашение конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, являющейся информацией ограниченного доступа или охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, может привести к инициированию от имени организации или Органа власти в отношении нарушителей требований Кодекса применения предусмотренных законодательством Российской Федерации мер ответственности.

## 5. Конфликт интересов

Работники организации обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, Работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий, как со стороны организации, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или лицу (в подразделение), ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в порядке, предусмотренном Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации, подведомственной Органам власти.

Работники организации осуществляют свои должностные обязанности исключительно в интересах организации и государства в лице Органов власти.

Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы Работника вступают в конфликт с интересами организации и государства в лице Органа власти.

Работники организации не оказывают влияние на решение Единоличного исполнительного органа организации с целью необоснованного приёма на работу лиц, в устройстве которых заинтересованы, а также с целью необоснованного повышения по службе других Работников.

Участие работников в принятии решений, касающихся деловых отношений с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

## 6. Правила поведения в сфере закупок

1. При планировании и осуществлении закупок, заключении и исполнении контрактов (договоров), заключенных по итогам их осуществления, организации и Работники обязаны обеспечить соблюдение принципов контрактной системы, предусмотренных статьей 6 Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

2. В организации должна быть разработана и принята система правил, подробно регламентирующих действия организации и работников при планировании и осуществлении закупок, заключении и исполнении контрактов (договоров), заключенных по итогам их осуществления (далее-Правила). К данным Правилам относятся следующие документы:

- положение (регламент) о контрактной службе (при необходимости);

- схема взаимодействия между структурными подразделениями организации при планировании и осуществлении закупок (при необходимости);

- должностные регламенты (инструкции) Работников, занятых в сфере закупок;

- положения (регламенты, порядки работы) комиссий (по осуществлению закупок, приёмочная, по признанию победителя уклонившимся, по

согласованию поставщику (подрядчику, исполнителю) возможности предоставления продукции с улучшенными характеристиками и иные);

- документ, определяющий правила и формы осуществления контроля за исполнением поставщиком (подрядчиком, исполнителем) условий контракта в соответствии с законодательством.

В целях заключения контрактов (договоров) на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд, в организации должно быть обеспечено неукоснительное соблюдение Правил и предусмотрены меры ответственности.

3. В целях эффективности и результативности закупочной деятельности организация в качестве работников, занятых в сфере закупок, должна привлекать преимущественно квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими и практическими знаниями и навыками в указанной сфере.

Организация должна своевременно обеспечивать профессиональную переподготовку или повышение квалификации своих Работников, занятых в сфере закупок.

4. Организация и работники не имеют право проводить переговоры с участниками закупок в отношении их заявок, окончательных предложений до завершения процедуры определения победителя закупки, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Кроме того, при проведении электронных аукционов также не допускаются переговоры с оператором электронной площадки в случае, если в результате этих переговоров создаются преимущественные условия для участия в электронном аукционе и (или) условия для разглашения конфиденциальной информации.

5. При осуществлении закупок организации и работники не должны допускать конфликта интересов с участниками закупок.

При формировании персонального состава комиссий организации и работники обязаны соблюдать требования, предусмотренные законодательством.

## 7. Подарки и иная выгода

Получение или дарение подарков (услуг) между Работниками организации, представителями Органов власти и деловыми партнёрами не допускается. Получение и дарение подарков (услуг) допустимо в ряде исключительных случаев и в соответствии со следующими критериями:

1) подарки не должны являться предметами роскоши;

2)подарки не должны являться вознаграждением за решения, действия или бездействие при осуществлении должностных обязанностей или профессиональной деятельности;

3)поводом для подарка должно быть личное событие Работника или событие, напрямую связанное с государственными или профессиональными праздниками, а также с проведением официальных мероприятий организации и/или органов власти.

Работник в течение 3-х дней со дня получения или дарения подарка (услуги) должностному лицу сообщает об этом факте в Комиссию противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации и/или в подразделение (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации в случае, если стоимость подарка превышает 3000 рублей.

При возникновении вопросов и конфликтных ситуаций, связанных с получением или дарением подарков (услуг), Работникам необходимо обращаться к своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

## 8. Противодействие коррупции.
## Соблюдение норм Кодекса корпоративной этики и служебного поведения работников организации, подведомственной Органам власти.

Организация в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по противодействию и профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Единоличный исполнительный орган организации обеспечивает внедрение настоящего Кодекса и контроль за его соблюдением.

Организация вправе вносить дополнения и уточнения в настоящий Кодекс, с учётом своих внутренних особенностей, а также изменений действующего законодательства Российской Федерации.

Все категории Работников организации обязаны ознакомиться с настоящим Кодексом под роспись. Не реже чем один раз в год Работники организации должны в письменной форме подтверждать свое согласие соблюдать положения настоящего Кодекса.

В организации запрещается принимать прямое или косвенное участие Работников в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (получать) услуги имущественного характера, предоставлять (получать) иные имущественные права за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным (должностным) положением.

Работники организации обязаны уведомлять непосредственного руководителя и/или Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации, и/или подразделение (лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации, о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений в течение 3-х рабочих дней со дня такого факта.

Работникам организации следует незамедлительно сообщать в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации и/или подразделению (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации, обо всех нарушениях законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом Работнику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзятое и справедливое отношение, в случае такого обращения.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений, либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечен к ответственности в

соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

Своевременное сообщение Работника о фактах нарушений положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или в составе группы лиц, может рассматриваться организацией как смягчающий фактор при принятии дисциплинарных и иных мер воздействия.

Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации рассматривает вопросы, связанные с соблюдением положений Кодекса, требований об урегулировании конфликта интересов.

В случае установления факта причинения убытков организации и государству в лице Органов власти по вине работника, организация вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причиненных вследствие вышеуказанных действий (бездействия).

При подозрении или обнаружении действий (бездействия) Работников, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии коррупции, организация не позднее 10 рабочих дней со дня обнаружения таких признаков, направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления установленных законодательством Российской Федерации мероприятий с целью оценки законности действий (бездействия) соответствующих лиц.

Руководящие работники организации должны выступать личным примером этичного поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных и иных правонарушений.

Работники раскрывают информацию о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При возникновении вопросов по правилам поведения Работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации.

Основы и принципы деятельности организации по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и Антикоррупционной политикой организации.

При возникновении вопросов по применению настоящего Кодекса а также при наличии информации о нарушении антикоррупционного законодательства Российской Федерации и положений настоящего Кодекса, организация обеспечивает информационные каналы обратной связи, гарантирующие анонимность заявителя, например:

телефон;
электронная почта;
онлайн - сервис;
почтовый адрес для почтовых отправлений с пометкой
«Противодействие коррупции».

## 9. Заключительные положения

Настоящий Кодекс, а также изменения и дополнения к нему в организации утверждаются внутренним распорядительным актом единоличного исполнительного органа организации.

Кодекс вступает в силу с момента его утверждения, является открытым и общедоступным документом. Организация размещает его на своем официальном сайте в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

Все предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются Работником организации в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов организации и/или в подразделение (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в организации, которые представляют на рассмотрение и утверждение соответствующий проект внутреннего распорядительного акта о вносимых изменениях в Кодекс единоличному исполнительному органу организации.

Ознакомлены! Чебоксары

(Верещагина Н.Н)
(Зибирова Л.К)
(Саратова Н.И)
(Верзакова Л.Н)
(Рязаева Р.С)
(Ромова Н.Н)
(Л.Г. Шашкова)

(Е.Е. Трусочкина)
(Е.С. Манохина)
(Е.В. Манохина)
(А.В. Перунова)
Алексеева А.Н.
Засыпалова В.В
(Спаева Л.В)

Степ (Степанова И.П.)
(Ивлиев И.П.)
(Семагина А.Ф.)
(Родионова В.М.)
Симонова (Симонова С.В)
Сит (Ситова ОН)
Крас (Краснова Н.В.)
Пет (Петрова Т.В)
Тюрина (Тюрина М.А.)
Алек (Алексеева Л.Р)
(Гауэрхоф А.А)
Дмитриева (Дмитриева К.В)
(Е.Н. Морозова)
Маслова Е.А)
(Гундина Л.Е)
(Шилилова Т.Ф.)
(Конева Л.О)
(Сафонова С.В)
(Манекина Е.Б)
Фитрова (Фитрова Л.Ю.)
(Антонова Л.Ю.)
(Клаксина Н.В)
(Кирова М.А.)
(Белова И.Е)
Кривова В.Е.
Шипилова Е.В.
Борис Борисова З.М.
Бер Бершова Л.И.
Шиш Шишлева Л.Н.
Абд Абдульменова М.В.

Просвирина Л.В.
Горбунова К.А. Горбунова
Берк - Беркутова А.Г.
Борис - Борисова Н.Н.
Гундина Л.Е. Гунд.
Позорова М.В.
Дударов
(Кулешова Ю.В)