Утвержден

приказом директора

ГАУ «РЦ г. К-Уральского»

от 14 марта № 36.1

**Кодекс этики и служебного поведения работников**

**ГАУ "РЦ г. Каменска-Уральского"**

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) работников государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями города Каменска-Уральского" (далее - Учреждение) является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения работника при осуществлении профессиональной деятельности в учреждении.

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

1.3. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

**2. Основные принципы деятельности и правила поведения**

2.1. Работники Учреждения призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

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

в) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

д) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья граждан;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) быть корректными, внимательными, доброжелательными и вежливыми в отношениях с получателями социальных услуг и должностными лицами;

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

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

л) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, связанные с осуществлением профессиональной деятельности;

м) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, Учреждения и его руководителя;

н) создавать условия для развития добросовестной конкурсной среды, обеспечивая объективность и прозрачность при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;

о) обрабатывать и представлять служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении правил и требований;

п) принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации;

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

с) соблюдать конфиденциальность информации о получателях социальных услуг, касающейся условий их жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

т) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

2.2. Работник учреждения не имеет права:

а) злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;

б) во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом;

в) во время исполнения должностных обязанностей допускать личную заинтересованность;

2.3. Работники Учреждения, осуществляя свои полномочия, должны управлять эффективно и экономно вверенными им финансовыми средствами, имущественными, материально-техническими и иными ресурсами, которые не могут использоваться для личных целей.

С учетом необходимости строгого соблюдения требований Федерального закона №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»запрещается:

- при проведении процедур закупок товаров, работ, оказание услуг для нужд учреждения вступать в какие-либо переговоры с потенциальными участниками закупки;

- создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников закупки, в том числе для близких родственников должностных лиц и работников учреждения;

- использовать должностное положение вопреки законным интересам учреждения в целях получения материальной или личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.4. Во время исполнения должностных обязанностей недопустимы:

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

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

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

в) обсуждение определенных тем с представителями организаций и гражданами, особенно с теми из них, чья выгода зависит от решений и действий служащих и работников (например, низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд; желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку; отсутствие работы у родственников работника; необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.);

г) выражений, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки.

2.5. Во время исполнения своих должностных обязанностей работник Учреждения должен 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.

2.6. Внешний вид работника Учреждения во время исполнения должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.8. Подарки от получателей социальных услуг крайне нежелательны, поскольку могут создать впечатление у граждан, не дарящих и не получающих подарков, что им оказывают меньшую заботу. Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги. Получение подарков в виде наличных денег или ценных подарков запрещается.

2.9. Работник не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием гражданина, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

2.10. Работник не вправе предоставлять при назначении социальных услуг недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях, в том числе скрывать информацию о наличии лекарственных препаратов, медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

2.11. Работнику запрещается принимать поощрения от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств, использовать на территории Учреждения предметы, имеющие логотип компании или торговое наименование, лекарственного препарата, медицинского изделия.

2.12. Работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу.

**3. Взаимоотношения между работниками Учреждения**

3.1. Взаимоотношения между работниками Учреждения должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов граждан.

3.2. Во взаимоотношениях с коллегами работник должен, быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и; опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

3.3. Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег.

3.4. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии получателей социальных услуг.

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

**4. Конфликт интересов**

4.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования.

4.2. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или лицами близкого родства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

4.3. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.4. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим дисциплинарное взыскание.

4.5. Работодатель, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого работника от занимаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним средней заработной платы на все время отстранения от занимаемой должности.

4.6. Непринятие работником, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим дисциплинарное взыскание.

**5. Ответственность за нарушение настоящего кодекса**

5.1. Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется комиссией по профилактике коррупционных и иных правонарушений Учреждения.

5.2. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер ответственности.

5.4. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении или при применении дисциплинарного взыскания.

**6. Заключительные положения**

6.1. Настоящий Кодекс вступает в действие со дня его утверждения директором Учреждения.

6.2. Положения Кодекса распространяются на работников учреждения с момента ознакомления с настоящим Кодексом.