

Автономное учреждение социального обслуживания Республики Бурятия
«Бабушкинский психоневрологический интернат»

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
АУСО РБ «Бабушкинский
психоневрологический интернат»
 Л. И. Кузнецова
«___» _____ 20__ г.

Утверждаю
Директор

АУСО РБ «Бабушкинский
психоневрологический интернат»
 Е. В. Асташова
«___» _____ 20__ г.



**Стандарты и процедуры направленные на
обеспечение добросовестной работы и поведения
работников АУСО РБ «Бабушкинский
психоневрологический интернат»**

г. Бабушкин

Работа в АУСО РБ «Бабушкинский психоневрологический интернат» безусловно требует добросовестности, честности и доброты в ее деятельности, что является залогом нашего успеха.

Действия и поведение каждого сотрудника важны, если стремиться и добиваться хороших результатов работы. Постоянное развитие нашей деятельности требует от всех нас слаженности действий, и именно поэтому установление общих принципов и ценностей особенно необходимо.

Настоящие стандарты поведения воплощают в себя наши основные ценности и устанавливают обязательные для всех наших работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться наши работники.

Настоящим мы делаем первый шаг на пути планомерному внедрения программы соответствия и противодействия коррупции и мы ожидаем от всех наших работников вступления на этот путь.

1. Общие положения

- 1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.
- 1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники.
- 1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 28.12.2013 N 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (28 декабря 2013 г.). Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и Устава АУСО РБ «Бабушкинский психоневрологический интернат».

2. Наши ценности

Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

- 2.1. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.
- 2.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством. Вся деятельность учреждения осуществляется

со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим требований закона и внутренних локальных актов.

3. Законность и противодействие коррупции

- 3.1. Приоритетом в нашей деятельности является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т.д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формирования стратегии его развития.

Мы не приемлем нарушение закона и не станем мириться с любыми неправомерными действиями наших работников. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях нашей деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник совершивший правонарушение не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут к дисциплинарному взысканию.

- 3.2. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации нашего учреждения социального обслуживания населения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

- 3.3. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, проживающими в учреждении и их родственниками.

- 3.4. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления социальных услуг являются главными приоритетами в отношениях с проживающими и их родственниками.

- 3.5. Деятельность учреждения направлена на реализацию основных задач

На оказание качественных социальных услуг, на сохранение и укрепление физического и психического здоровья проживающих, оказания медицинских, социально бытовых, юридических, и других услуг с учетом индивидуальных потребностей каждого проживающего.

- 3.6. В отношениях с проживающими и их родственниками не допустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.
- 3.7. В учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.
- 3.8. В случае принуждения работника, к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.
- 3.9. В учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, т.е. любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.
- 3.10. В учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.
- 3.11. В учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.
- 3.12. В учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных

действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

4. Обращение с подарками

- 4.1. По отношению к подаркам в учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.
- 4.2. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.
- 4.3. Подарками считается любое безвозмездное предоставление, какой-либо вещи в связи с осуществлением учреждением своей деятельности.
- 4.4. Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.
- 4.5. Работникам допускается принимать подарки стоимостью до 3 000 рублей или имеющие исключительно символическое значение.
- 4.6. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

5. Недопущение конфликта интересов

- 5.1. Сотрудники Учреждения обязаны не допускать ситуаций, которые ведут или потенциально могут привести к конфликту интересов.
- 5.2. Конфликт интересов возникает, когда личный интерес сотрудника каким-либо образом сталкивается с интересами Учреждения. Сотрудникам следует активно избегать всякого личного интереса, который может повлиять на их способность действовать в интересах Учреждения, или который затрудняет объективное и эффективное выполнение ими должностных и профессиональных обязанностей.
- 5.3. Конфликт интересов может выражаться, в частности, в наличии у должностных лиц и сотрудников Учреждения возможности получения лично или через посредника материальной и (или) личной выгоды вследствие наличия у указанных лиц прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими служебного положения в части совершения Учреждением сделок, в том числе банковских операций, а также информации о совершении Учреждением указанных сделок, ставшей им известной или имеющейся в их распоряжении. При этом «материальной выгодой» понимается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, которую можно оценить и определить в

качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством. Под «личной выгодой» понимается выгода, не являющаяся материальной выгодой выражающаяся в достижении лицом очевидных личных целей, даже если такая выгода не привела к получению материальной выгоды.

- 5.4. Сотрудник не должен использовать Учреждение, его репутацию, служебную информацию с целью личного обогащения или обогащения других лиц.
- 5.5. Иная трудовая деятельность. Руководство Учреждения признает право сотрудников заниматься иной трудовой деятельностью на других предприятиях в соответствии с трудовым законодательством РФ. При этом сотрудники ответственны за то, чтобы иная трудовая деятельность не наносила ущерба авторитету или материальным интересам Учреждения. Осуществление иной трудовой деятельности возможно только в не рабочее время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

6. Конфиденциальность.

- 6.1. Работникам учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.
- 6.2. Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.