

Департамент социальной защиты Воронежской области

Казенное учреждение Воронежской области
«Управление социальной защиты населения Подгоренского района»
(КУВО «УСЗН Подгоренского района»)

ПРИКАЗ

31.10.2022

№ 44 /ОД

п.г.т. Подгоренский

Об утверждении Стандартов и
процедур, направленных на
обеспечение добросовестной работы

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях повышения эффективности мер по предупреждению коррупции в казенном учреждении Воронежской области «Управление социальной защиты населения Подгоренского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы казенного учреждения Воронежской области «Управление социальной защиты населения Подгоренского района».
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.И. Нестеров

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом казенного учреждения
ой области «Управление социальной
защиты населения
Подгоренского района»
«31» октября 2022 г. № 44/ОД

**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной работы
казенного учреждения Воронежской области
«Управления социальной защиты населения Подгоренского района»**

1. Общие положения

1.1. Нормы 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 казенного учреждения Воронежской области «Управления социальной защиты населения Подгоренского района» (далее – Учреждение).

1.3. Антикоррупционные стандарты и процедуры должны удерживать Учреждение от использования небезопасных и недобросовестных практик. Работники Учреждения должны относиться к выполнению своих служебных обязанностей максимально ответственно, не допуская халатности и ошибок. Дисциплинированность характеризуется выдержанностью, внутренней организованностью, готовностью и привычкой работника подчинять собственные действия интересам слаженной и эффективной работы трудового коллектива ради успеха Учреждения.

1.4. Стандарты устанавливаются на основании Конституции Российской Федерации, Федерального Закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель - общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. К основным принципам добросовестной работы сотрудников Учреждения можно отнести:

- исполнение должностных обязанностей добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- осуществление своей деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными документами Учреждения и должностной инструкцией;
- исключение действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- соблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;
- проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям народов России и других государств, культурным и иным особенностям различных этнических, социальных групп и конфессий в целях содействия межнациональному и межконфессиональному согласию;
- проявление корректности и внимания в обращении с клиентами;
- воздержание от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также уклонение от ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- принятие предусмотренных законодательством Российской Федерации, нормативными актами Учреждения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- воздержание от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, ее руководства, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдение установленных в Учреждении правил предоставления сведений, подлежащих защите.

2.4. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности Учреждения. Вся деятельность Учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности Учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным

ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников Учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях 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 дисциплинарным взысканиям.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения 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 определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливая четкие этические нормы служебного поведения.

Ответственный за организацию работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с работниками, контрагентами.

3.4. В целях обеспечения интересов своих Учреждением производится отбор контрагентов. Процедуры такого отбора строго документированы и осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости. Размещение заказов и иные процедуры отбора осуществляются в полном соответствии с требованиями законодательства.

3.5. Главными задачами Учреждения является добросовестное исполнение обязательств и постоянное улучшение качества предоставляемых услуг.

В отношениях не допускается использование любых неправомерных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг Учреждения с целью получения иной незаконной выгоды.

3.6. В Учреждении недопустимы любые формы коррупции, работники Учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускается обеспечение работников любого рода привилегиями, вручение им подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

Если работника Учреждения принуждают предоставить перечисленные незаконные выгоды, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя Учреждения для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.7. 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.

3.8. 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 у 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.

3.9. В Учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, то есть между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

3.10. 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.

3.11. К мерам по предупреждению коррупции, принимаемым в Учреждении, также можно отнести следующие стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы Учреждения:

- оценка и управление коррупционными рисками. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на осуществление работ по профилактике коррупции. Данный вид деятельности Учреждения включает проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Учреждения, наиболее подверженных таким рискам, и разработку соответствующих антикоррупционных мер;

- введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников;

- консультирование и обучение работников Учреждения. В этом направлении Учреждение осуществляет: ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в Учреждении; проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции; организацию индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур;

- осуществление внутреннего контроля и аудита должно способствовать профилактике и обеспечению надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности Учреждения, обеспечению соответствия деятельности Учреждения требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Учреждения;

- внедрение системы подачи заявлений, которая включает в себя горячую линию для руководителей, должностных лиц, сотрудников, агентов и третьих лиц в целях информирования о предполагаемых нарушениях кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения или коррупционных правонарушениях. Регистрации подлежат все обращения на горячую линию по фактам коррупционной направленности (иных правонарушений).

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. 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. Развитие потенциала работников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является

сознательное следование интересам общества. В Учреждении не допускается конфликт интересов - положение, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.2. Во избежание конфликта интересов, работники Учреждения должны выполнять следующие требования:

5.2.1. Работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в Учреждении;

5.2.2. Работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

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.

Визирование:

Заместитель директора

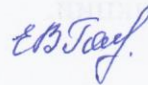


И.Т. Погибельная

«31» октября 2022 г.

Председатель профсоюзного

комитета



Е.В. Гайворонская

«31» октября 2022 г.