

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАУСОНСО НОГЦ


В.И. Гоманков
«4» 07 2018 г.

СТАНДАРТ
антикоррупционного поведения работника
в Государственном автономном учреждении социального обслуживания Новосибирской области «Новосибирский областной геронтологический центр»

1. Стандарт антикоррупционного поведения работника Государственного автономного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Новосибирский областной геронтологический центр» (далее – Стандарт) - это совокупность законодательно установленных правил, выраженных в виде запретов, ограничений, требований, следование которым предполагает формирование устойчивого антикоррупционного поведения работника Государственного автономного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Новосибирский областной геронтологический центр» (далее – работник).

2. Настоящий Стандарт является внутренним документом Государственного автономного учреждения социального обеспечения Новосибирской области «Новосибирский областной геронтологический центр» (далее - Учреждение), разработан в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом Учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

3. Стандарт антикоррупционного поведения работника предполагает активность его действий, направленных на предотвращение коррупционных проявлений, или строгое соблюдение установленных предписаний.

4. Основными принципами антикоррупционного поведения работников являются:

- 1) неподкупность - противостояние проявлению коррупции во всех её видах;
- 2) законность - выполнение своих прав и обязанностей в пределах установленных полномочий;
- 3) решительность - обязательность принятия мер по недопущению возникновения коррупционно опасной ситуации и (или) ликвидации проявлений коррупции;
- 4) требовательность - формирование в своей деятельности условий, при которых невозможно появление коррупционно опасной ситуации;
- 5) открытость - подход к организации своей деятельности, позволяющий в пределах, установленных законодательством, обеспечивать принятие решений на основании объективных и проверяемых критериев;

6) объективность – подход к принятию решений на основании объективных критериев;

7) ответственность - добровольное обязательство работников нести персональную уголовную, административную, дисциплинарную, материальную ответственность за свои действия или бездействие, которое привело к проявлениям коррупции в процессе работы.

6. Принципы антикоррупционного поведения работника не позволяют ему:

- 1) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения);
- 2) выезжать в командировки за счёт средств физических и юридических лиц в связи с исполнением должностных обязанностей, за исключением командировок, осуществляемых на взаимной основе по договорённости;
- 3) разглашать и использовать в целях, не связанных с работой, сведения, отнесённые в соответствии с федеральными законами к сведениям конфиденциального характера, или коммерческую информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

4) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций;

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

6) исполнять данное ему неправомерное поручение;

7 оказывать за плату социальные услуги клиентам на территории Учреждения, не установленные договором на оказание социальных услуг;

8) принимать оплату за предоставленные социальные услуги не имея на то полномочий.

7. В служебном поведении работнику 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.

8. Поведение работника должно быть корректным, не связанным с проявлением высокомерия, грубости, неуважительного отношения к человеку, не допускающим оскорблений, угроз в его адрес.

9. У работника должна быть хорошая моральная репутация (лояльность, умение пойти на компромисс, взаимодействие, взаимная поддержка в отношениях с коллегами, конструктивное сотрудничество).

10. Работник должен быть примером поведения для окружающих в том числе для подчинённых и других работников Учреждения (честным, справедливым, беспристрастным, вежливым, доброжелательным, внимательным и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами).

11. Работник должен уведомлять директора Учреждения, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных преступлений.

12. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий и формата мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

13. Работник должен избегать ситуаций, в которых его поведение может быть воспринято окружающими как коррупционное. В частности, работник Учреждения не должен вести переговоры о последующем трудоустройстве с организацией, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника. Родственники работника не должны устраиваться на работу в организацию, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника, не должны соглашаться принять подарок от подобной организации.

14. В лексике работника нет места словам и выражениям, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки:

- «вопрос решить трудно, но можно»;
- «спасибо на хлеб не намажешь»;
- «договоримся».

15. В разговоре работник не должен затрагивать темы, обсуждение которых может быть воспринято окружающими как просьба (намек) о даче взятки:

- низкий уровень заработной платы работника учреждения;
- нехватка денежных средств на реализацию тех или иных личных нужд;
- желание приобрести то или иное имущество;
- желание получить ту или иную услугу;
- желание отправиться в туристическую поездку;
- отсутствие работы у родственников работника учреждения;
- необходимость поступления детей работника учреждения в образовательные учреждения;
- другие подобные темы.

16. Не допустимы такие действия работника, как регулярное получение подарков; посещение ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекла, извлекает или может

извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника учреждения; пользование услугами конкретной организации в рамках исполнения государственного контракта; оказание услуг физическим и юридическим лицам за пределами прямых должностных обязанностей.

РАЗРАБОТАНО:

Юрисконсульт ГАУСО НСО НОГЦ



Л.Г. Шинко

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора



Н.В. Громова

Начальник отдела безопасности
и жизнедеятельности учреждения



А.А. Щеглов