

Рекомендации по соблюдению сотрудниками МУ КЦСОН Вадинского района норм этики в целях противодействия коррупции и иным правонарушениям

Особый статус сотрудников организации социального обслуживания населения, налагает на данную категорию лиц ряд ограничений, запретов и требований. Принципы служебного поведения содержатся в Кодексе этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2013 N 792.

Вне зависимости от места и времени сотрудникам муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Вадинского района» (далее – Центр) необходимо учитывать, что их поведение должно всецело соответствовать ограничениям, запретам и требованиям, и не допускать поступков, способных вызвать сомнения в их честности и порядочности.

Профессиональная деятельность сотрудников, работающих на руководящих должностях, как правило, носит публичный характер, такие сотрудники легко узнаваемы, непосредственно ассоциируются с муниципальными органами, в связи с чем, обращают на себя внимание общества, включая средства массовой информации, в том числе и во внеслужебное время.

Сотрудники, работающие на руководящих должностях, своим личным примером формируют правила поведения подчиненных. Вне зависимости от занимаемой должности необходимо помнить, что сотрудник Центра не должен совершать поступки, порочащие его честь и достоинство. Сотруднику Центра рекомендуется до совершения какого-либо поступка задуматься о том, как это будет воспринято коллегами по работе, и прислушаться к их профессиональным советам.

При размещении информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет), в том числе в социальных медиа, в личных целях необходимо подходить к данному вопросу осознанно и ответственно. Недопустимо размещение сотрудниками Центра изображений, текстовых, аудио-, видеоматериалов, прямо или косвенно указывающих на его должность, если данное действие не связано с исполнением служебных обязанностей.

Важно помнить, что информация, опубликованная в сети Интернет, может оставаться открытой для доступа неограниченное количество времени и неограниченному кругу лиц.

Предоставление и публичное размещение информации от имени МУ КЦСОН имеют право осуществлять только лица, уполномоченные на размещение и предоставление такой информации.

Сотрудник Центра должен помнить, что его неэтичный поступок, в том числе совершенный во внеслужебное время, может повлечь причинение вреда его репутации, авторитету МУ КЦСОН и в целом имиджу социальной службы.

В целях противодействия коррупции и иным правонарушениям сотруднику Центра рекомендуется руководствоваться в своем поведении при исполнении должностных обязанностей следующими основополагающими морально-этическими ценностями:

- честность;

- беспристрастность.

Сотрудник Центра при выполнении должностных обязанностей и во внеслужебных отношениях должен не допускать каких-либо поступков, способных вызвать сомнения в порядочности его действий и тем самым подорвать доверие общества к деятельности социальной службы.

Неэтичный поступок сотрудника Центра, в том числе совершенный во внеслужебное время, в случае если он влечет причинение вреда его репутации, авторитету МУ КЦСОН и в целом имиджу социальной службы, может повлечь наступление ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, если данный поступок является нарушением установленных ограничений, запретов и требований.

С учетом анализа правоприменительной практики, сотрудникам Центра рекомендуется исключить возникновение следующих неэтичных поступков.

1. Внеслужебное общение с заинтересованными лицами

Личные дружеские взаимоотношения, включая встречи в свободное от работы время, с лицами, в отношении которых сотрудники, работающие на руководящих должностях и сотрудники Центра, непосредственно осуществляют контрольные и надзорные мероприятия, распределение бюджетных ассигнований или ограниченных ресурсов, осуществление муниципальных закупок либо другие функции, способны вызвать обоснованные подозрения у окружающих в необъективности решений, принимаемых в пользу данных лиц.

Сотрудникам, работающим на руководящих должностях и сотрудникам Центра не рекомендуется получать подарки или какие-либо иные вознаграждения, в том числе на личных торжественных мероприятиях, от своих друзей или связанных с ними людей. Прием таких подарков может его скомпрометировать и повлечь возникновение сомнений в его честности, беспристрастности и объективности.

Участие в развлекательных мероприятиях, отдых, в том числе за рубежом, в компании лиц, в отношении которых сотрудник, работающий на руководящих должностях, способен скомпрометировать данного сотрудника.

2. Использование должностного статуса для получения личных преимуществ

Сотрудник, работающий на руководящих должностях не должен использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность органов социальной защиты, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера как для себя, так и в интересах иных лиц.

Неэтичным для сотрудника, работающего на руководящих должностях, при решении вопросов личного характера для себя или в интересах иных лиц является упоминание фамилии, имени, отчества или должности третьих лиц, обладающих политическим или административным влиянием, с целью получения преимущества.

Сотруднику, работающему на руководящих должностях, рекомендуется сообщать супруге (супругу), детям и иным близким родственникам (свойственникам) о недопустимости использования его имени, должности и авторитета для решения вопросов личного характера.

Недопустимым является использование сотрудниками Центра своего должностного статуса для целей, не связанных с осуществлением служебной деятельности, в том числе для рекламы товаров и услуг.

Сотруднику Центра не следует совершать поступки, позволяющие усомниться в обоснованности или рациональности использования им транспортных средств, средств материально-технического и иного обеспечения, другого муниципального имущества, включая передачу их третьим лицам для целей, не связанных с осуществлением должностных обязанностей.

3. Использование имущества, несопоставимого с доходами

Стоит воздерживаться от безвозмездного получения услуг, результатов выполненных работ, а также от безвозмездного получения имущества, в том числе во временное пользование, от коммерческих и некоммерческих организаций, поскольку получение подарков в виде любой материальной выгоды сотрудникам Центра запрещено.

В служебном поведении необходимо воздерживаться от действий и высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

Дорогое имущество, законность происхождения которого не очевидна, может восприниматься как полученное в результате злоупотребления своим должностным положением.

4. Разъяснительная работа

МУ КЦСОН проводит комплекс разъяснительных мероприятий, направленных на повышение осведомленности сотрудников Центра о принципах служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники социальной сферы. Рекомендации по организации проведения разъяснительных мероприятий содержатся в методических материалах Минтруда России по вопросам профилактики коррупции, размещенных на официальном сайте.

5. Применение мер ответственности

Неэтичный поступок сотрудника, работающего на руководящих должностях, а также сотрудника Центра может быть рассмотрен на заседании комиссии. По итогам рассмотрения данного вопроса руководителю МУ КЦСОН может быть рекомендовано:

- указать сотруднику Центра на недопустимость совершения неэтичного поступка;
- применить к сотруднику конкретную меру ответственности, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

Указание сотруднику Центра на недопустимость совершения неэтичного поступка может выражаться в:

- устном замечании;
- предупреждении о недопустимости совершения неэтичного поступка;
- требовании о публичном извинении.

По решению руководителя МУ КЦСОН указание на недопустимость совершения неэтичного поступка может быть совершено в присутствии иных сотрудников Центра.

Меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные федеральными законами, должны применяться к сотрудникам Центра в случае, если совершение неэтичного поступка повлекло нарушение установленных ограничений, запретов и требований.

Строгость мер ответственности за совершенный сотрудниками Центра неэтичный поступок зависит от объема ущерба, причиненного репутации сотрудника или имиджу социальной службы. Принципиальное значение имеет анализ поступка сотрудника Центра на предмет его соответствия ограничениям, запретам и требованиям к служебному поведению исходя из характера, места, времени и обстоятельств его совершения.

Размер аудитории, которой стало известно о совершении сотрудником Центра неэтичного поступка, увеличивает ущерб, причиненный репутации сотрудника, авторитету МУ КЦСОН. МУ КЦСОН учитывает наличие фактов совершения сотрудником Центра неэтичного поступка, в том числе рассмотренного на заседании комиссии, при принятии кадровых решений.