|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАННО:**  Председатель Совета  трудового коллектива  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.О. Никитина  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г | **УТВЕРЖДАЮ:**  Директор областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Казачинско-Ленскому району»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ К.Г. Широбокова    «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г |

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

**ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО КАЗАЧИНСКО-ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ»**

**Глава 1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников областного государственного бюджетного учреждения «Управление социальной защиты и социального обслуживания населения по Казачинско-Ленскому району» (учреждение) (далее – Кодекс) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральными законами от 27 июля 2004 года [№ 79-ФЗ](consultantplus://offline/ref=CFC0B7120CEA0B15949A3AF1AEDB4CF6D52136A207200337449549B01D433F8DE29BA726CAB68B99VCa5C) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 года [№ 273-ФЗ](consultantplus://offline/ref=CFC0B7120CEA0B15949A3AF1AEDB4CF6D52135AB002E0337449549B01D433F8DE29BA726VCaBC) «О противодействии коррупции», [Указом](consultantplus://offline/ref=CFC0B7120CEA0B15949A3AF1AEDB4CF6DC2A31A20D225E3D4CCC45B21A4C609AE5D2AB27CAB68FV9aEC) Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», [Типовым кодекс](consultantplus://offline/ref=CFC0B7120CEA0B15949A3AF1AEDB4CF6D52237A7042C0337449549B01D433F8DE29BA726CAB68A9EVCa9C)ом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года (протокол № 21), и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения сотрудников учреждения.

1.3. Гражданину Российской Федерации, поступающему на работу в учреждение, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей деятельности, а каждому сотруднику учреждения принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения сотрудников учреждения для достойного выполнения ими своей деятельности, содействие укреплению авторитета сотрудников сферы социального обслуживания, доверия граждан к органам социальной защиты и социального обслуживания, а также обеспечение единых норм поведения сотрудников учреждения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в сфере социальной защиты и социального обслуживания, основанных на нормах морали, уважительном отношении к социальной работе в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников социальной защиты и социального обслуживания, их самоконтроля.

1.7. Знание и соблюдение сотрудниками учреждений положений Кодекса является одним из критериев оценки их служебного поведения и качества профессиональной деятельности.

**Глава 2. Основные принципы и правила служебного поведения**

**сотрудников учреждения**

2.1. Основные принципы служебного поведения сотрудников учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации при выполнении ими должностных и функциональных обязанностей.

2.2. Сотрудники учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

* исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
* исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов, так и сотрудников учреждения;
* осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику учреждения;
* не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
* исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
* соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
* соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
* проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
* проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
* воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации сотрудников учреждения или авторитету министерства и учреждения;
* принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
* не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
* воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности министерства и учреждения, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;
* соблюдать установленные в учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
* уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
* постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности сотрудника учреждения.

2.3. Сотрудникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.4. Сотрудники учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2) принимать меры по предупреждению коррупции;

3) не допускать случаев принуждения сотрудников учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.5. Сотрудникам учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

**Глава 3. Этические правила служебного поведения сотрудников учреждения**

3.1. В служебном поведении сотрудникам учреждения 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.

3.2. В служебном поведении сотрудникам учреждения следует воздерживается от:

* любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
* грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
* угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
* курения табака, потребления никотин содержащей продукции или использования кальянов во время совещаний, бесед и иного служебного общения, в том числе в помещениях, занятых органами государственной власти, органами самоуправления и учреждением.

3.3. Сотрудники учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Сотрудникам учреждения рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид сотрудников учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий выполняемой ими работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам, учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

**Глава 4. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

4.1. Нарушение сотрудником учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения рассмотрению на заседании Совета трудового коллектива учреждения и урегулированию конфликта интересов. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечёт за собой применение к сотруднику учреждения мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение сотрудниками учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестации в целях определения соответствия занимаемой должности, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.