



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ОПЕКИ И  
ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ПО КАЗАЧИНСКО-ЛЕНСКОМУ РАЙОНУ»

**ПРИКАЗ**

от 04.09.2022г.

№ 6/1

р.п. Магистральный

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения  
работников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району»**

В целях установления общих принципов, профессиональной и служебной этики работников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» к повышению результативности труда и достижения успехов в профессиональной деятельности **приказываю:**

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району», согласно приложению № 1 к настоящему приказу, ввести в действие с 04.09.2022г.

2. Специалисту по кадрам ознакомить сотрудников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» с Кодексом этики и служебного поведения работников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району», а в дальнейшем знакомить каждого вновь принятого сотрудника .

3. Разместить Кодекс этики и служебного поведения работников ОГБУ «УСЗСОН по Казачинско-Ленскому району» на официальном сайте Учреждения.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

К. Г. Широбокова

**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 «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», Типовым кодексом 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, исключаящую 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 воздерживаться 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.