

**КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ «УПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ МАЙМИНСКОГО
РАЙОНА»**

ПРИКАЗ

«28» апреля 2021 г.

№ 24

с. Майма

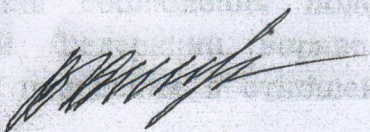
**Об утверждении Кодекса этики и
служебного поведения руководителя,
работников КУ РА «УСПН
Майминского района»**

В целях установления этических норм и правил служебного поведения
руководителя, работников КУ РА «УСПН Майминского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения
руководителя, работников КУ РА «УСПН Майминского района».

И.о. директора



В.Н.Данилова

УТВЕРЖДЕН

Приказом КУ РА «УСПН
Майминского района»

от 28 апреля 2021 г. № 97

**Кодекс этики и служебного поведения
руководителя, работников КУ РА «Управление социальной поддержки
населения Майминского района»**

1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения руководителя, работников КУ РА «УСПН Майминского района» (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться руководителю, работнику КУ РА «УСПН Майминского района» (далее – руководитель, работники).

2. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в КУ РА «УСПН Майминского района» (далее также – учреждение), знакомится с положениями Кодекса, и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

3. Каждый руководитель, работник учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от руководителя, работника учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения руководителя, работников учреждений для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения руководителей, работников учреждений, а также содействие укреплению авторитета руководителя, работника учреждения, повышению доверия граждан к учреждениям социальной защиты и социального обслуживания.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения руководителем, работниками своих должностных обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования должной морали, уважительного отношения к учреждению в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности.

7. Знание и соблюдение руководителем, работником учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

8. Положения Кодекса обязательны для работников учреждений, а также являются составной частью должностных обязанностей работников учреждения.

II. Основные понятия

9. Для целей настоящего Кодекса используются следующие понятия:

профессиональная этика - совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;

служебная информация - любая, не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении руководителей, работников учреждения в силу их должностных обязанностей, распространение которой может нанести ущерб законным интересам учреждения, клиентов учреждения;

материальная выгода - приобретение, которое может быть получено руководителем, работником учреждения, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

личная выгода - заинтересованность руководителя, работника учреждения, его близких родственников в получении материальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;

конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью руководителя, работника учреждения в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение руководителем, работником должностных обязанностей;

коррупция - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

конфиденциальная информация - документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, персональные данные граждан, и которая стала известна руководителю, работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

III. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться руководителям, работникам учреждений

10. Основные принципы служебного поведения работников учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

11. Руководитель, работники учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника учреждения социальной защиты населения, работника учреждения социального обслуживания;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего учреждения;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам, в первую очередь несовершеннолетним, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

е) обеспечивать безопасность оказываемых услуг для жизни и здоровья клиентов;

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

з) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство клиентов, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права клиентов, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного клиента в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о клиенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления в Республике Алтай, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления в Республике Алтай и учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

т) 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;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

ф) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности учреждений по предоставлению клиентам необходимых услуг.

12. Руководитель, работники учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты Республики Алтай, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты учреждения.

13. Руководитель, работники учреждения несут ответственность перед клиентами и перед обществом за результаты своей деятельности.

14. Руководитель, работники учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Алтай о противодействии коррупции.

15. Руководитель, работники учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других исполнительных органов государственной власти Республики Алтай, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в

Республике Алтай благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

16. Руководитель учреждения призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию межведомственных конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения подчиненных работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

17. Руководитель учреждения должен принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

18. Руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

IV. Этические правила служебного поведения руководителей, работников учреждений

19. В служебном поведении руководителю, работнику 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.

20. В служебном поведении руководителя, работника учреждения недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, при посещении клиентов на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

21. Руководитель, работники учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

22. Внешний вид руководителя, работника учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата

служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам местного самоуправления в Республике Алтай, учреждениям социального обслуживания, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

V. Ответственность за нарушение Кодекса

23. Нарушение руководителем положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к руководителю учреждения населения мер юридической ответственности.

23. Соблюдение руководителем учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.

24. Нарушение работником учреждения Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета учреждения (далее - Совет).

25. Совет во взаимодействии с администрацией учреждения обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника учреждения, вносит предложения по защите прав и интересов клиентов, а при необходимости о наложении на работника дисциплинарного взыскания. Решения Совета учитываются при проведении аттестации, продвижении по службе и поощрениях соответствующего работника.