



**«Управление социальной защиты населения
Троицкого муниципального района»**

П Р И К А З

27.10.2016 г.

№ 95-ОД

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения для муниципальных служащих Управления социальной защиты населения Троицкого муниципального района, работников, замещающих должности в Управлении, не отнесенные к должностям муниципальной службы и работников, замещающих должности в Управлении, созданные в целях выполнения задач, поставленных перед Управлением социальной защиты населения Троицкого муниципального района

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23.12.2010 (протокол № 21)

Приказываю:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения для муниципальных служащих Управления социальной защиты населения Троицкого муниципального района, работников, замещающих должности в Управлении, не отнесенные к должностям муниципальной службы и работников, замещающих должности в Управлении, созданные в целях выполнения задач, поставленных перед Управлением социальной защиты населения Троицкого муниципального района.

2. Ознакомить под личную подпись с настоящим приказом муниципальных служащих Управления социальной защиты населения Троицкого муниципального района, работников, замещающих должности в Управлении, не отнесенные к должностям муниципальной службы и работников, замещающих должности в Управлении, созданные в целях выполнения задач, поставленных перед Управлением социальной защиты населения Троицкого муниципального района.

3. Настоящий приказ разместить на сайте Управления социальной защиты населения Троицкого муниципального района.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Управления Батурину В.В.

5. Считать утратившим силу приказ от 30.01.2014 г. № 52-ОД «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения»

**Начальник УСЗН
Троицкого муниципального района**

В.А.Новикова

Кодекс

этики и служебного поведения для муниципальных служащих
Управления социальной защиты населения Троицкого муниципального района,
работников, замещающих должности в Управлении, не отнесенные
к должностям муниципальной службы и работников, замещающих должности
в Управлении, созданные в целях выполнения задач, поставленных перед
Управлением социальной защиты населения
Троицкого муниципального района.

Статья 1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения для муниципальных служащих Управления социальной защиты населения Троицкого муниципального района (далее – Управления), работников, замещающих должности в Управлении, не отнесенные к должностям муниципальной службы и работников, замещающих должности в Управлении, созданные в целях выполнения задач, поставленных перед Управлением социальной защиты населения Троицкого муниципального района (далее – работники Управления), (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Указа 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 23.12.2010 (протокол № 21), а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Управления независимо от занимаемой должности.

3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Управления своих должностных обязанностей.

4. Кодекс:

а) служит основой для формирования должной морали в сфере муниципальной службы, уважительного отношения к муниципальной службе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Управления, их самоконтроля;

в) содержит обязательные для исполнения нравственно-этические предписания, регламентирующие служебное поведение работников Управления;

г) определяет профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения работника Управления.

5. Гражданин Российской Федерации (далее – гражданин, граждане), поступающий на службу в Управление знакомится с положениями настоящего Кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

6. Каждый работник Управления должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый гражданин вправе ожидать от работника Управления поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

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

Статья 2. Цель Кодекса

1. Цель Кодекса – установление этических норм и принципов, а также правил профессионального поведения и взаимоотношений работников Управления для достойного выполнения ими своих должностных обязанностей и снижения коррупционных рисков.

2. Кодекс определяет:

а) этические нормы, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники Управления;

б) основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать работники Управления, независимо от занимаемой должности;

в) правила поведения работников Управления в их профессиональной деятельности;

г) порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение этических норм и требований.

Статья 3. Этические нормы и общие этические требования к работникам Управления

1. Работник Управления должен быть предан своему Отечеству, защищать его экономические интересы, неуклонно соблюдать Конституцию Российской Федерации и российское законодательство, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

2. Работники Управления не должны допускать дискриминацию коллег, представителей объектов государственного и внешнего муниципального финансового контроля, иных лиц и граждан по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям и руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

3. Работникам Управления следует избегать демонстрации религиозной и политической символики, учитывая, что это может оскорбить чувства коллег.

4. При исполнении служебных обязанностей работник Управления должен придерживаться делового стиля в одежде, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

5. Этические нормы для работников Управления включают в себя как общие этические требования для государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, так и особые требования, обусловленные спецификой их деятельности и профессиональными обязанностями.

Статья 4. Основные этические принципы деятельности работников Управления, обусловленные спецификой их деятельности

Работники Управления в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

а) **законности.** Работник Управления должен осуществлять свою деятельность в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

б) **честности и объективности.** При выполнении служебных обязанностей работник Управления обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения и в отношениях с должностными лицами объектов внешнего муниципального финансового контроля не должен давать поводов для подозрений и упреков. Объективность требует, чтобы работник Управления выполнял свою работу квалифицированно, добросовестно и был независим в своих выводах и решениях. Основанием для его выводов и заключений может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на него давление.

Работник Управления должен соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на его служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений.

Работник Управления должен оставаться нейтральным при конфликте интересов объектов внешнего муниципального финансового контроля, не может быть вовлечен в ненадлежащую деятельность, которая способна дискредитировать его самого или же представляемое им Управление социальной защиты населения;

в) **профессиональной компетентности.** Данный принцип требует от работника Управления постоянного повышения квалификации и качества его работы, знаний нормативных правовых актов и наличия необходимых практических навыков. Если работник Управления, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя;

г) **безупречного поведения.** Работник Управления должен быть доброжелательным, вежливым и внимательным к людям, корректным и добросовестным при осуществлении своей профессиональной деятельности, должен всемерно содействовать созданию и укреплению хорошей репутации Управления социальной защиты населения и воздерживаться от такого поведения, которое могло бы нанести ущерб данной репутации. Работник

Управления в служебном поведении должен воздерживаться от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, а также не допускать угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

д) **конфиденциальности информации.** Работник Управления не должен раскрывать третьей стороне информацию, полученную в ходе служебной деятельности, исключая случаи, предусмотренные законом. Работник Управления не должен разглашать или использовать конфиденциальную информацию во внеслужебных целях и после увольнения из Управления;

е) **независимости.** Является неотъемлемым требованием к работникам Управления согласно положениям статьи 5 настоящего Кодекса.

Статья 5. Независимость работников Управления

1. Осуществляя служебную деятельность работники Управления должны быть свободными от какой-либо заинтересованности (прямой или косвенной), которая может быть признана несовместимой с принципами честности, объективности и порядочности, а также может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей.

2. Во всех вопросах, относящихся к профессиональной деятельности, ничто не должно вредить независимости работников Управления, в том числе внешнее давление или влияние на работника Управления. Работники Управления при выполнении служебных обязанностей должны воздерживаться от вовлечения их в дела, которые вольно или невольно, прямо или косвенно могут повлиять на их независимость, а также вызвать конфликт интересов.

3. Работникам Управления необходимо поддерживать политический нейтралитет и свою независимость от любого политического воздействия для того, чтобы беспристрастно выполнять свои обязанности.

4. Работники Управления, заботясь о своей независимости, должны избегать любых конфликтов интересов, отказываться в связи с исполнением ими должностных обязанностей от вознаграждений от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг, оплаты развлечений, отдыха, транспортных расходов и иных вознаграждений), которые могут оказать влияние на их независимость и честность.

5. Работники Управления не могут использовать свой официальный статус в личных целях и должны избегать отношений, которые могут привести к коррупции или поставить под сомнение их объективность и независимость.

6. Начальник Управления не должен допускать случаи принуждения работников Управления к участию в деятельности политических партий, других общественных и религиозных объединений.

7. Работникам Управления необходимо учитывать ограничения, которые могут влиять на их способность работать и делать выводы беспристрастно. Если на них оказывается неблагоприятное воздействие, и при этом источник такого воздействия не может быть устранен, им следует немедленно лично (либо посредством любого из доступных на момент оказания неблагоприятного воздействия видов связи) уведомить о данном факте непосредственного

руководителя и после получения его согласия отказаться от участия в проведении данного мероприятия.

8. Личные или семейные отношения работников Управления не должны ставить под угрозу независимость их подхода к выполнению заданий. Работники Управления, независимость которых подвержена обстоятельствам личного или семейного характера, не вправе принимать участие в соответствующих мероприятиях и обязаны заранее уведомить руководство о наличии таких обстоятельств.

9. Работник Управления обязан сообщать в письменной форме своему руководителю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

10. Работники Управления обязаны уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

Статья 6. Этика взаимоотношений работников Управления с коллегами и подчиненными

1. Работники Управления должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений как в своем коллективе, так и между другими органами. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются важными факторами эффективности деятельности Управления.

2. Работник Управления, наделенный большими полномочиями по отношению к своим коллегам, должен с пониманием относиться к праву своих коллег иметь собственное профессиональное суждение, особенно когда это суждение отличается от его собственного.

3. Работнику Управления, занимающему руководящую должность, следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Работник Управления, занимающий руководящую должность, не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

Работники Управления своим служебным поведением должны способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Статья 7. Гласность и предоставление информации

1. Гласность – одно из важнейших условий эффективной деятельности Управления. Информация о деятельности Управления может быть опубликована или передана средствам массовой информации в порядке, установленном внутренними документами Управления с соблюдением требований действующего законодательства. Работники Управления не могут предавать гласности свои выводы и промежуточные результаты служебной деятельности.

2. Работник Управления должен с уважением и пониманием относиться к деятельности средств массовой информации по освещению работы Управления и оказывать им необходимое содействие, если это не противоречит действующему законодательству и настоящему Кодексу.

3. Работник Управления не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов и органов местного самоуправления, организаций и учреждений (независимо от форм собственности), их руководителей, в том числе органа, в котором работает, если это не входит в его должностные обязанности.

Статья 8. Этические конфликты

1. Работник Управления в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными следующими факторами:

- а) давлением со стороны руководителя;
- б) отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность сотрудника;
- в) просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник Управления действовал вопреки своим должностным обязанностям;
- г) воздействием на работника Управления, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа.

Во всех этих и подобных ситуациях работник Управления должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими служебными обязанностями, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

2. Работник Управления должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету или деловой репутации.

3. Работник Управления не должен прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении служебного спора, этического конфликта.

Статья 9. Разрешение этических конфликтов

1. В случае если работнику Управления не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные его организацией.

2. Работнику Управления следует предпринять следующие последовательные шаги:

- а) обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем;
- б) если участие непосредственного руководителя не приводит к решению проблемы и работник Управления решает обратиться к руководству более высокого звена, то непосредственный руководитель должен быть уведомлен об этом;
- в) если руководитель определенного уровня не может разрешить проблему или оказывается сам непосредственно вовлечен в нее, работнику Управления следует обратиться к руководителю более высокого уровня;
- г) если предпринимаемые меры не привели к желаемому результату, работник Управления вправе обратиться за конфиденциальными

консультациями и рекомендациями в соответствующую организацию.

3. Начальник Управления должен принять необходимые меры по установлению в Управлении системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных этических конфликтов.

Статья 10. Ответственность за нарушение норм настоящего Кодекса

1. Соблюдение работником Управления норм настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

2. В случаях, предусмотренных Федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работникам Управления мер ответственности.

3. Соблюдение работниками Управления положений настоящего Кодекса может учитываться при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва при назначении на должность в порядке должностного роста, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Статья 11. Заключительные положения

Для реализации положений настоящего Кодекса начальник Управления принимает необходимые меры, создающие достаточные условия для реального соблюдения работниками Управления норм настоящего Кодекса.