

**Краевое государственное бюджетное учреждение  
социального обслуживания «Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Кежемский»**

**ПРИКАЗ**

«29» 01 2025 г.

№ 12-11

г. Кудинск

**О кодексе этики и служебного поведения  
работников КГБУ СО «КЦСОН «Кежемский»**

В соответствии с подпунктом "з" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мерах по реализации государственной социальной политики"

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников КГБУ СО «КЦСОН Кежемский» согласно Приложению 1 (далее - Кодекс).
2. Требую неукоснительное соблюдение всеми работниками учреждения КГБУ СО «КЦСОН «Кежемский» положения Кодекса этики и служебного поведения.

Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на себя

Директор



К.В. Никонова

Приложение №1

к приказу от « 29 » 01 2025 г. № 12-п

Утверждаю

Директор КГБУ СО «КЦСОН

«Кежемский»

К.В. Никонова

2025г.

КОДЕКС

**ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО  
ОБСЛУЖИВАНИЯ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
НАСЕЛЕНИЯ «КЕЖЕМСКИЙ»**

**1. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения работников КГБУ СО «КЦСОН «Кежемский» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, 2024 г.
- 1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников КГБУ СО «КЦСОН «Кежемский» (далее – учреждение), затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и учреждения в целом.
- 1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками учреждения своих должностных обязанностей, а также:
- служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;
  - ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;
  - способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
  - выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.
- 1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.
- 1.5. Знание и соблюдение работниками учреждения положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
- 1.6. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников учреждения.

**2. Общие принципы и правила поведения работников учреждения**

- 2.1. Все работники учреждения обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:
- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
  - поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности в работе
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

#### 2.2. Работники учреждения обязаны:

- соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Красноярского края, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;
- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей 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 ими должностных обязанностей;
- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам учреждения;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;
- уведомить лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме и передать в доверительное управление ценные бумаги либо принять добровольное решение об их отчуждении в случае, если выполнение трудовых функций работников затрагивает интересы организации, ценными бумагами которой они владеют;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников;
- внешний вид работников учреждения при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Продвижение работников учреждения на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

2.5. В учреждении действует запрет на работу в учреждении родственников на условии их прямой подчиненности друг другу.

Под родственниками в настоящем Кодексе понимаются: родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, если замещение такой должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

2.6. Работники, занимающие руководящие должности в учреждении, обязаны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

д) в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.7. Внешний вид работников учреждения при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### **3. Рекомендательные этические правила поведения работников**

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники учреждения должны воздерживаться от:

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

б) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

д) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

е) принятия пищи, курения в помещении и на территории учреждения, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с клиентами и контрагентами учреждения;

ж) в целях поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе должностному лицу и работнику следует:

- способствовать установлению в коллективе деловых, доброжелательных взаимоотношений;

- поддерживать обстановку взаимной требовательности и нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины и законности;

- соблюдать субординацию, быть исполнительным, проявлять разумную инициативу, точно и в срок докладывать руководителю об исполнении приказов и распоряжений;

- обладать выдержкой, быть ответственным за свои поступки и слова.

3.2. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

### **4. Ответственность**

4.1. За нарушение настоящего кодекса, должностное лицо, работник несут моральную ответственность перед обществом, коллективом и своей совестью.

4.2. Наряду с моральной ответственностью работник, допустивший нарушение положений, установленных настоящим Кодексом, и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несёт дисциплинарную или иную ответственность.

4.3. Нарушения работником этических норм и правил поведения, установленных Кодексом, рассматриваются на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Соблюдение работниками учреждения положений

настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий

О мерах по формированию кадрового резерва в структурных подразделениях ОАО «КПС»

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 7 мая 2007 г. № 277 «Об утверждении Положения о государственной гражданской службе Российской Федерации»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить меры по формированию кадрового резерва в структурных подразделениях ОАО «КПС» (далее - Компания).

2. Меры по формированию кадрового резерва в структурных подразделениях ОАО «КПС» утверждены в соответствии с Положением о государственной гражданской службе Российской Федерации.

Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на себя.

Директор



К.В. Назаров