

**ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ,
ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА,
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ БОЛХОВСКОГО РАЙОНА»**

П Р И К А З

28.12.2024г.

№ 181 – О

г. Болхов

Об утверждении и введении в действие Кодекса этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Болховского района»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008г. № 273-ФЗ « О противодействии коррупции», **приказываю:**

1. Утвердить и ввести в действие с 01 января 2025 года Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников (Приложение 1).
2. Юриконсульту Чижовой Елене Павловне ознакомить работников с Кодексом этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников под роспись (Приложение 2).
3. Юриконсульту Чижовой Елене Павловне при заключении трудового договора с работниками ознакомить их под роспись с Кодексом этики и служебного (антикоррупционного) поведения работников под роспись.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор БУ ОО «КЦСОН
Болховского района»

И.И. Евсеева

С приказом ознакомлена:

Е.П. Чижова



**Кодекс этики и служебного (антикоррупционного) поведения
работников бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный
центр социального обслуживания населения Болховского района»**

1. Предмет и сфера действия Кодекса

1.1. Данный кодекс – документ, разработанный с целью создания профессиональной культуры в бюджетного учреждения Орловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Болховского района» (далее – Учреждение), улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри учреждения, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам учреждения.

Кодекс – это свод основных морально – этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию Учреждения, поддерживая его авторитет и традиции.

1.3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности клиентов и сотрудников Учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование Учреждения.

1.4. Учреждение обязано создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса. Гражданин, поступающий на работу в Учреждение (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

1.5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных сотрудников, так и Администрации Учреждения.

1.6. Кодекс является документом открытым для ознакомления всех сотрудников и клиентов. Содержание Кодекса доводится до сведения сотрудников на общем собрании, клиентов - по желанию, индивидуально или при проведении мероприятий. Вновь принятые сотрудники обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

1.7. Нормами Кодекса руководствуются все сотрудники Учреждения без исключения.

1.8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участвующими в деятельности Учреждения и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности сотрудников Учреждения и честь их профессии;
- создают культуру учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

2. Цель Кодекса

2.1. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника Учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками Учреждения своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2.2. Кодекс:

- а) служит основой для формирования должностной морали в сфере социального обслуживания, уважительного отношения к социальной работе в общественном сознании;
- б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников Учреждения, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник Учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в Учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

2.3. Знание и соблюдение сотрудниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников

Учреждения

3.1. Источники и принципы этики социальной работы, нормы этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека и прав ребенка.

3.2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3.3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

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

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику учреждения социального обслуживания;

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

д) уведомлять директора Учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

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

- з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками трудового процесса, гражданами и должностными лицами;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- м) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

4. Соблюдение законности

- 4.1. Сотрудник Учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты Учреждения.
- 4.2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
- 4.3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников Учреждения

5.1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

5.2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

5.3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с клиентами; не имеют права побуждать их организовывать для сотрудников Учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

6. Обращение со служебной информацией

6.1. Сотрудник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

6.3. Сотрудник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Учреждения

7.1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

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

7.3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7.4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

7.5. Если сотрудник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

8. Служебное общение

8.1. В общении сотрудникам учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

8.2. В общении с участниками трудового процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника Учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

- 8.3. Сотрудники Учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении клиентами, общественностью и коллегами.
- 8.4. Сотрудник сам выбирает подходящий стиль общения с клиентами, основанный на взаимном уважении.
- 8.5. Сотрудник выбирает такие методы работы, которые поощряют в его клиентах развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.
- 8.6. Сотрудник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим клиентам.
- 8.7. Сотрудник постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.
- 8.8. Сотрудник не злоупотребляет своим служебным положением.
- 8.9. Сотрудник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих клиентов. Он не имеет право навязывать клиентам свои взгляды, иначе как путем дискуссий.
- 8.10. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии клиентов или других лиц.
- 8.11. Сотрудник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
- 8.12. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.
- 8.13. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной.

Важнейшие проблемы и решения в жизни коллектива обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях (планерках).

9. Взаимоотношения с администрацией

9.1. Учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация Учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника как основного субъекта своей деятельности.

9.2. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор Учреждения.

9.3. Администрация Учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти компромисс. Различные статусы сотрудников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми своего мнения, защите своих убеждений.

9.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из сотрудников основываются на принципе равноправия.

9.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудников, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

9.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения Учреждения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.

9.7. Сотрудники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы Учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для коллектива решения принимаются в Учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

9.8. Сотрудники уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

10. Ответственность за нарушение Кодекса

10.1. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер юридической ответственности.

10.2. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит осуждению на заседании общественного (попечительского) совета учреждения социального обслуживания (далее - Совет).

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

Список работников БУ ОО «КЦСОН Болховского района»

№ п/п	Ф.И.О. работника	Замещаемая должность	Дата	Подпись
1	Евсеева Ирина Игоревна	Директор		
2	Калинина Наталья Анатольевна	Главный бухгалтер		
3	Третьякова Светлана Викторовна	Экономист		
4	Минаева Елена Ивановна	Бухгалтер		
5	Серова Светлана Сергеевна	Бухгалтер		
6	Полуночева Елена Ивановна	Специалист по кадрам		
7	Чижова Елена Павловна	Юрисконсульт		
8	Чеботарева Татьяна Валентиновна	Специалист по охране труда		
9	Смирнова Светлана Викторовна	Заведующий отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов		
10	Кудинова Татьяна Ивановна	Специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов		
11	Родомазова Наталия Витальевна	Специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов		
12	Астахова Наталья Михайловна	Социальный работник		
13	Астахова Лидия Афанасьевна	Социальный работник		
14	Баранова Наталья Николаевна	Социальный работник		

15	Борзенкова Людмила Евгеньевна	Социальный работник		
16	Бусарева Наталья Павловна	Социальный работник		
17	Воробьева Олеся Григорьевна	Социальный работник		
18	Глебова Нина Петровна	Социальный работник		
19	Кандалина Любовь Викторовна	Социальный работник		
20	Кузьмина Юлия Александровна	Социальный работник		
21	Кирюшичева Елена Александровна	Социальный работник		
22	Ломакина Валентина Николаевна	Социальный работник		
23	Овсянкина Валентина Николаевна	Социальный работник		
24	Позднякова Татьяна Валентиновна	Социальный работник		
25	Савкина Марина Евгеньевна	Социальный работник		
26	Тараненко Татьяна Александровна	Социальный работник		
27	Федина Татьяна Николаевна	Социальный работник		
28	Хлебникова Елена Алексеевна	Социальный работник		
29	Хомякова Татьяна Евгеньевна	Социальный работник		
30	Чесалина Лариса Михайловна	Социальный работник		
31	Шмаков Юрий Алексеевич	Социальный работник		
32	Гришина Александра Тихоновна	Заведующий отделения социальной реабилитации и активного долголетия		
33	Астахова Галина Григорьевна	Специалист по социальной работе отделения социальной реабилитации и активного долголетия		

34	Комогорова Ирина Анатольевна	Специалист по социальной работе отделения социальной реабилитации и активного долголетия		
35	Сурова Екатерина Витальевна	Оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин		
36	Тазенков Виктор Павлович	Музыкальный руководитель		
37	Фондукова Оксана Николаевна	Специалист по социальной работе отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних		
38	Моисеева Галина Михайловна	Специалист по социальной работе отделения профилактики безнадзорности несовершеннолетних		
39	Котова Галина Николаевна	Заведующий методического отделения		
40	Родомазова Надежда Николаевна	Специалист по социальной работе методического отделения		
41	Михалина Ольга Александровна	Заведующий отделения «Семейный многофункциональный центр»		
42	Сидорина Оксана Дмитриевна	Главный специалист отделения «Семейный многофункциональный центр»		
43	Прохорцева Ирина Михайловна	Главный специалист отделения «Семейный многофункциональный центр»		
44	Быковская Галина Анатольевна	Главный специалист отделения «Семейный многофункциональный центр»		
45	Полякова Ирина Юрьевна	Главный специалист отделения «Семейный многофункциональный центр»		

46	Смирнова Елена Николаевна	Менеджер		
47	Комаров Артем Алексеевич	Инженер-электроник		
48	Жупикова Ольга Николаевна	Уборщик служебных помещений		
49	Серов Антон Игоревич	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		
50	Гришин Геннадий Михайлович	Сторож, оператор котельной		
51	Шляхов Владимир Владимирович	Сторож, оператор котельной		
52	Котов Юрий Федорович	Сторож, оператор котельной		
53	Анохин Валерий Серафимович	Сторож, оператор котельной		
54	Винокуров Дмитрий Викторович	Водитель автомобиля		