

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
ОГКУ «Ивановский межрайонный ЦЗН»

С.П. Остапенко

«28» июля 2017 г.

**Кодекс  
этики и служебного поведения сотрудников областного государственного казенного  
учреждения «Ивановский межрайонный ЦЗН»**

**1. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников государственного казенного учреждения «Ивановский межрайонный ЦЗН» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 19.04.91 № 1032-1-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 должны руководствоваться сотрудники областного государственного казенного учреждения «Ивановский межрайонный ЦЗН» (далее – сотрудники Центра занятости).

3. Каждый сотрудник Центра занятости должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от сотрудника Центра занятости поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников Центра занятости для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения сотрудников Центра занятости, а также содействие укреплению авторитета сотрудников Центра занятости, повышению доверия граждан к Центру занятости.

5. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, уважительного отношения к Центру занятости в общественном сознании.

6. Знание и соблюдение сотрудниками Центра занятости положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

**2. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться сотрудникам Центра занятости**

1. Основные принципы служебного поведения сотрудников Центра занятости являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в сфере содействия занятости и защиты от безработицы.

2. Сотрудники Центра занятости, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по предоставлению государственных услуг населению и работодателям в области содействия занятости и трудовой миграции;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание в деятельности сотрудников Центра занятости;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Центра занятости;

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

- соблюдать социальную справедливость и обеспечивать безопасность оказываемых государственных услуг для жизни и здоровья граждан;

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

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

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

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

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

- уважать права граждан, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного гражданина в конкретной ситуации;

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

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей сотрудника Центра занятости, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

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

- соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и Центра занятости правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Центра занятости, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

- нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

3. Сотрудники Центра занятости обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам содействия занятости и защиты от безработицы, нормативные правовые акты Ивановской области, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие акты Центра занятости.

4. Сотрудники Центра занятости несут ответственность перед безработными гражданами и перед обществом за результаты своей деятельности.

5. Сотрудники Центра занятости обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

### **3. Этические правила служебного поведения сотрудников Центра занятости**

1. В служебном поведении сотруднику Центра занятости 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.

2. В служебном поведении сотрудников Центра занятости 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) грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

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

г) курение в служебных помещениях, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3. Сотрудники Центра занятости призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Сотрудники Центра занятости должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

5. Внешний вид сотрудника Центра занятости при исполнении им должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **4. Ответственность за нарушение Кодекса**

1. Нарушение сотрудниками Центра занятости положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к сотруднику Центра занятости мер юридической ответственности.

2. Соблюдение сотрудником Центра занятости положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.