

КОДЕКС
профессиональной этики работников ГКУ ЦЗН
I. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики работников ГКУ ЦЗН (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановления Правительства Российской Федерации от 05.07.2013 № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции», приказа Минтруда России от 12.01.2017 № 17 «Об утверждении единых требований к деятельности органов службы занятости» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 ГКУ ЦЗН.

3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в ГКУ ЦЗН, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

4. Каждый работник ГКУ ЦЗН должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника ГКУ ЦЗН поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников ГКУ ЦЗН для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников ГКУ ЦЗН, а также содействие укреплению авторитета работника ГКУ ЦЗН, повышению доверия граждан к органам службы занятости населения города Москвы.

6. Настоящий Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в ГКУ ЦЗН, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работе ГКУ ЦЗН в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников ГКУ ЦЗН, их самоконтроля.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников ГКУ ЦЗН во время исполнения должностных обязанностей

7. Основными принципами, определяющими деятельность работника ГКУ ЦЗН, являются:

7.1. служение общественным интересам, интересам органов службы занятости населения, защита миссии государственной службы занятости;

7.2. соблюдение всех прав граждан, установленных законодательством Российской Федерации, независимо от пола, возраста, наличия особых категорий, уровня образования, профессии, срока безработицы или иных обстоятельств;

7.3. компетентность и четкое исполнение норм трудового законодательства Российской Федерации;

7.4. соблюдение конфиденциальности и индивидуального клиенториентированного подхода;

7.5. равноправное и активное сотрудничество с получателями государственных услуг;

7.6. толерантность и лояльность по отношению к получателям государственных услуг и коллегам.

8. Работники ГКУ ЦЗН обязаны:

8.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, владеть знаниями в соответствии с требованиями должностных обязанностей и в пределах предоставленных полномочий; постоянно повышать свою квалификацию, знакомиться с новыми достижениями в сфере своей деятельности;

8.2. стремиться вникнуть в суть вопроса получателя государственных услуг, уметь его выслушать, понять его позицию, а также принять взвешенное и аргументированное решение;

8.3. подчеркивать способности и возможности получателя государственных услуг, поддерживать его поисковую активность, вести практическую работу, направленную на развитие его возможностей, помогать в стремлении к подбору подходящей работы, способствовать самостоятельности выбора, мотивации на саморазвитие в целях трудоустройства;

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

8.5. исключать неправильное понимание получателями государственных услуг их сущности и формирования необоснованных ожиданий по отношению к возможностям и задачам органов службы занятости населения;

8.6. соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения, использовать обращение к гражданам и коллегам только на «Вы»;

8.7. быть доброжелательным, тактичным, корректным, внимательным, вежливым, проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами и способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом независимо от своего эмоционального и физического состояния;

8.8. проявлять толерантность к получателям государственных услуг и коллегам вне зависимости от их национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии, не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, не дискриминировать одних граждан путем предоставления другим гражданам необоснованных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства индивидов, проявлять уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

8.9. уважать честь и достоинство получателя государственных услуг, его деловую репутацию, его права и свободы, защищать его право на добровольный труд и свободный выбор занятости и ее формы (надомная, временная, гибкая, дистанционная и др.);

8.10. соблюдать конфиденциальность информации о получателе услуги, касающейся условий его трудовой деятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера, допускать обсуждения информации только в целях решения его проблем, и только теми с людьми, которые могут содействовать решению этих проблем;

8.11. не допускать обработку персональных данных, несовместимую с целями их сбора, не разглашать ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство получателей государственных услуг;

8.12. не допускать использование мобильных средств связи или вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и иных рабочих мероприятиях проводимых ГКУ ЦЗН и ДТСЗН города Москвы, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от непосредственного руководителя;

8.13. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении своих должностных обязанностей, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету ГКУ ЦЗН;

8.14. не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность органов власти, организаций, должностных лиц при решении вопросов личного характера, для осуществления иных видов деятельности, не связанных с исполнением должностных обязанностей;

8.15. соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам занятости населения, нормативные правовые акты города Москвы, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, а также другие нормативные акты ГКУ ЦЗН и ДТСЗН города Москвы;

8.16. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, уведомлять руководящий состав о случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений или иных действий, способных нанести вред ГКУ ЦЗН или клиентам ГКУ ЦЗН, а так же о случаях склонения другими работниками ГКУ ЦЗН к вышеупомянутым действиям;

8.17. нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

9. Работники ГКУ ЦЗН, осуществляющие взаимодействие с учреждениями и организациями, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию положительного имиджа ГКУ ЦЗН, повышающего его привлекательность для сотрудничества.

Все контакты с иными учреждениями и организациями осуществляются в строго регламентируемом порядке, с соблюдением норм, форм и сроков, и строго по согласованию с руководящим составом ГКУ ЦЗН.

10. Работники ГКУ ЦЗН, наделенные организационно-распорядительными полномочиями, обязаны:

10.1. принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

10.2. принимать меры по предупреждению коррупции;

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

10.4. принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

11. Работники ГКУ ЦЗН, наделенные организационно-распорядительными полномочиями, несут 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.

III. Этические правила поведения работников ГКУ ЦЗН во время исполнения должностных обязанностей

12. КУ ЦЗН уделяет большое внимание своему профессиональному имиджу, который складывается из таких элементов, как служебное поведение работников и

и единый фирменный стиль.

Работники ГКУ ЦЗН должны:

- воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации ГКУ ЦЗН;

- всячески способствовать укреплению имиджа (делового образа) ГКУ ЦЗН, при формальном и неформальном общении указывать положительные стороны учреждения.

13. В служебном поведении работнику ГКУ ЦЗН необходимо исходить из того, что:

13.1. 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;

13.2. признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника ГКУ ЦЗН.

14. В служебном поведении работника ГКУ ЦЗН недопустимы:

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

14.2. грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

14.3. угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие конструктивному общению или провоцирующие противоправное поведение;

14.4. использование нецензурных выражений и употребление ненормативной лексики, в том числе и сленга;

14.5. курение вне специально отведенных мест, а также во время бесед и иного служебного общения с гражданами;

14.6. появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории ГКУ ЦЗН или объекта, где по поручению ГКУ ЦЗН работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

14.7. публичные высказывания, представляющие деятельность ГКУ ЦЗН в неверном или искаженном свете;

14.8. распространение устно или в печатном виде, через СМИ или в сети Интернет (в том числе и анонимно) ложной, оскорбительной или дискриминирующей информации, порочащей деятельность ГКУ ЦЗН либо честь и достоинство его отдельных работников;

14.9. склонение других работников ГКУ ЦЗН к нарушению данного Кодекса.

15. Внешний вид работников ГКУ ЦЗН при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного

мероприятия должен способствовать уважению граждан к государственным органам и органам службы занятости населения, соответствовать общепринятому деловому и классическому стилю, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность.

IV. Конфликт интересов

15. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в сферах деятельности ГКУ ЦЗН, осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работник ГКУ ЦЗН обязан:

16.1. не осуществлять предпринимательскую или иную коммерческую деятельность, ставшую доступной с учетом положения в ГКУ ЦЗН, в том числе с использованием деловых связей и возможностей ГКУ ЦЗН;

16.2. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

16.3. действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные нормативными актами ГКУ ЦЗН и настоящим Кодексом;

16.4. уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

16.5. уведомлять работодателя (его представителя) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, в письменной форме

16. В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника ГКУ ЦЗН информацию, работнику следует обратиться к вышестоящему руководителю или в структурные подразделения ГКУ ЦЗН, обеспечивающие безопасность и внутренний контроль, которые имеют право инициировать или провести проверку поступившей информации.

17. Работодатель, если ему стало известно о возникновении у работника ГКУ ЦЗН личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

18. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника ГКУ ЦЗН, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

У. Ответственность за нарушение Кодекса

19. Нарушение работником ГКУ ЦЗН положений настоящего Кодекса подлежит рассмотрению Комиссии по трудовым спорам и рассмотрению разногласий ГКУ ЦЗН и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику ГКУ ЦЗН мер дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

20. Комиссия по трудовым спорам и рассмотрению разногласий ГКУ ЦЗН обсуждает факты несоблюдения требований к служебному поведению работника ГКУ ЦЗН, вносит предложения директору ГКУ ЦЗН по защите прав и интересов получателей услуг, а при необходимости о наложении на виновного работника дисциплинарного взыскания.

21. Наложение дисциплинарного взыскания за нарушение установленных настоящим Кодексом правил поведения во время исполнения должностных обязанностей осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

22. Соблюдение работником ГКУ ЦЗН положений Кодекса учитывается при аттестации, включении в кадровый резерв, назначении на вышестоящую должность, поощрении и награждении.

