



**ЧАВАШ РЕСПУБЛИКИН  
ЁСЛЕВ ТАТА СОЦИАЛЛӐ  
ХУТЛӐХ МИНИСТЕРСТВИ**

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Х У Ш У**

**П Р И К А З**

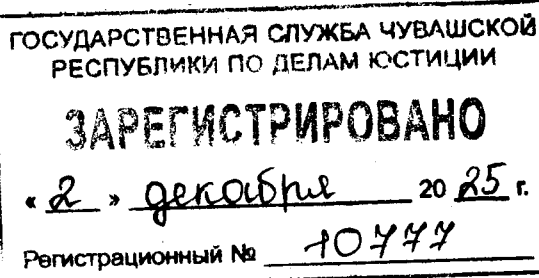
24.11.2025 № 349

24.11.2025 № 349

Шупашкар хули

г. Чебоксары

**Об утверждении Кодекса этики и  
служебного поведения руководи-  
телей организаций, находящихся  
в ведении Министерства труда и  
социальной защиты Чувашской  
Республики**



**П р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения руководителей организаций, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики.
2. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Министр

А.Г. Елизарова

Утвержден  
приказом Министерства труда  
и социальной защиты  
Чувашской Республики  
от 24.11.2025 № 349

**Кодекс этики и служебного поведения  
руководителей организаций, находящихся в ведении  
Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики**

**I. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения руководителей организаций, находящихся в ведении Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее соответственно – Кодекс, руководитель организации, организация), устанавливает общие правила и стандарты служебного поведения руководителя организации, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на формирование этичного, добросовестного поведения руководителя организации и организации в целом.

1.2. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения руководителем организации своих должностных обязанностей, а также:

служит основой для формирования должной морали и служебного этикета руководителя организации;

ориентирует руководителя организации в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельствах нравственного выбора;

способствует выработке потребности в соблюдении профессионально-этических норм поведения;

выступает как институт общественного сознания и нравственности руководителя организации, его самоконтроля.

1.3. Знание и соблюдение руководителем организации положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

**II. Общие принципы и правила служебного поведения  
руководителя организации**

2.1. Основные принципы служебного поведения руководителя организации являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в установленных Положением о Министерстве труда и социальной защиты Чувашской Республики, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 октября 2015 г. № 367 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики», сферах деятельности.

2.2. Руководитель организации обязан следовать следующим принципам и правилам служебного 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;  
соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;  
соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

### 2.3. Руководитель организации обязан:

соблюдать нормативные правовые акты Российской Федерации и нормативные правовые акты Чувашской Республики, не допускать их нарушение 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 организации;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение какому-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым 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 им должностных обязанностей;

соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность по отношению к работникам и контрагентам организации;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении руководителем организации должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации;

уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

принимать меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность;

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции;

своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

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

устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку работников, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам

незаслуженных благ и привилегий.

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

2.5. Руководителю организации запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

2.6. Внешний вид руководителя организации при исполнении им должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### **III. Рекомендательные этические правила служебного поведения руководителя организации**

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности, руководитель организации должен воздерживаться от:

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

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;

поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении руководителем организации служебных обязанностей;

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

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

курения на рабочем месте, а также во время служебных совещаний, иного служебного общения с работниками и контрагентами организации.

3.2. Руководитель организации призван способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

### **IV. Ответственность**

4.1. Нарушением настоящего Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение руководителем организации установленных настоящим Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь руководителя организации или организации.

4.2. Соблюдение руководителем организации положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва, а также при наложении дисциплинарных взысканий.