

КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
государственного казенного учреждения Нижегородской области Центр
информационно-технического обслуживания (ГКУ НО ЦИТО)

Статья 1. Общие положения

Кодекс служебной этики работников ГКУ НО ЦИТО (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Законом Нижегородской области от 7 марта 2008 года N 20-З "О противодействии коррупции в Нижегородской области".

Статья 2. Сфера действия Кодекса

1. Работникам ГКУ НО ЦИТО (далее - работники) надлежит руководствоваться положениями настоящего Кодекса при исполнении должностных обязанностей и во внеслужебное время.

2. Основные принципы служебной этики, изложенные в настоящем Кодексе, распространяются на работников ГКУ НО ЦИТО, включая внешних совместителей.

3. Гражданин, поступающий на работу в ГКУ НО ЦИТО, должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом под роспись.

Статья 3. Цель Кодекса

1. Настоящий Кодекс разработан в целях повышения доверия общества к государственным учреждениям Нижегородской области, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками должностных обязанностей, исключения злоупотреблений и коррупции.

2. Кодекс определяет:

- основные принципы служебной этики, которыми должны руководствоваться работники при исполнении должностных обязанностей и во внеслужебное время;

- этику взаимоотношений с представителями проверяемых организаций, общественностью, коллегами и подчиненными;

- рекомендации по поведению работников в ситуации этической неопределенности, при признаках возможного конфликта интересов, в коррупционно опасных ситуациях.

Статья 4. Основные принципы служебной этики

1. Принцип служения государству

Работник ГКУ НО ЦИТО должен быть предан своему Отечеству, защищать его интересы, неуклонно соблюдать Конституцию и законодательство Российской Федерации, законодательство Нижегородской области, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

2. Принцип служения общественным интересам

Работник ГКУ НО ЦИТО не должен использовать свое влияние и власть в интересах какой-либо одной из социальных групп и ее ближайшего окружения за счет интересов других социальных групп.

Конфликт между интересами различных социальных групп работник должен рассматривать с точки зрения законных прав, социально-политической и экономической целесообразности, общественных представлений о справедливости, общепринятых моральных ценностей.

3. Принцип законности

Работник ГКУ НО ЦИТО обязан строго соблюдать нормы законов и активно противодействовать их нарушению со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

Принцип законности своей деятельности, своего служебного и внеслужебного поведения должен быть нравственной нормой работника государственного учреждения Нижегородской области.

4. Принцип лояльности

Работник учреждения обязан соблюдать принцип лояльности - осознанно, добровольно соблюдать установленный в учреждении служебный распорядок; уважать и корректно относиться ко всем государственным и общественным институтам; поддерживать имидж властных структур, постоянно содействовать укреплению их авторитета.

Работник учреждения не должен выступать в средствах массовой информации, давать интервью и выражать любым другим способом свое мнение, принципиально отличное от политики государства.

Работник учреждения обязан вести дискуссию в корректной форме, не подрывающей авторитет учреждения.

5. Принцип политической нейтральности

Работник учреждения обязан соблюдать в своем поведении политическую нейтральность - не высказывать публично в прямом или косвенном виде свои политические симпатии и антипатии, не подписывать любые политические или идеологические документы, не участвовать в качестве должностного лица в любых политических акциях, не афишировать публично свои особые отношения с конкретными политическими деятелями.

При исполнении должностных обязанностей работник не должен публично выражать свое отношение к политическим партиям, общественным и религиозным объединениям и другим организациям, если это не входит в его служебные обязанности.

Нравственной обязанностью работника является необходимость полностью

исключить возможность какого-либо влияния политических партий или иных общественных организаций на исполнение им своих должностных обязанностей, на принимаемые им решения.

Работник учреждения не должен допускать использование административных и других ресурсов ГКУ НО ЦИТО для достижения каких-либо политических целей, выполнения политических решений, задач.

6. Принцип уважения личности

Работник учреждения должен уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства.

Работник учреждения не должен допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям.

Следует избегать демонстрации религиозной и политической символики, учитывая, что это может оскорбить чувства граждан иных вероисповеданий и убеждений.

7. Соблюдение общих нравственных принципов

Работник учреждения в своей деятельности должен руководствоваться нравственными нормами, основанными на принципах гуманизма, социальной справедливости, правах человека.

Честность и бескорыстность - обязательные правила нравственного поведения работника ГКУ НО ЦИТО, неперенные условия его служебной деятельности.

При исполнении служебных обязанностей работник учреждения обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимым в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свою работу. Основанием для его выводов может быть исключительно проверенная и основанная на достоверных фактах информация.

Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работника является стремление к постоянному совершенствованию, к росту своих профессиональных навыков, своей квалификации, к получению новых знаний.

Работник учреждения должен всемерно содействовать формированию позитивного облика ГКУ НО ЦИТО, государственной власти Нижегородской области и воздерживаться от поведения, которое могло бы нанести ущерб ее авторитету.

При исполнении служебных обязанностей работник должен соблюдать правила делового и профессионального этикета, в том числе придерживаться делового стиля в одежде.

Статья 5. Этика взаимоотношений с представителями проверяемых организаций

1. Во взаимоотношениях с представителями проверяемых организаций работник ГКУ НО ЦИТО не должен допускать нарушений законных прав и интересов проверяемых организаций и обязан строго руководствоваться нормами законодательства, своей должностной инструкцией, установленными правилами и

методическими рекомендациями.

2. Работник обязан быть нейтральным и принимать решения вне зависимости от интересов проверяемых и других организаций, а также должностных лиц. Ничто не должно влиять на объективность, в том числе внешнее давление или влияние на гражданского служащего, его предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы, предшествующая проверке работа в проверяемой организации и т.п.

3. Работник учреждения, заботясь о своей независимости, должен избегать любых конфликтов интересов и исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (подарки, вознаграждения и т.п.) и иных интересов.

4. Работнику не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на способность действовать независимо.

5. Работник учреждения не вправе использовать свой официальный статус, а также служебную информацию в личных целях либо в интересах третьей стороны.

6. Если на работника оказывается воздействие с целью склонения его к принятию неправомерного решения и при этом работник не может самостоятельно противостоять такому воздействию, следует поставить в известность о данном факте своего непосредственного руководителя.

Статья 6. Этика взаимоотношений с коллегами и подчиненными

1. Работники учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений. Их конструктивное сотрудничество друг с другом является основой эффективной деятельности ГКУ НО ЦИТО.

2. Работник, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, быть примером доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Статья 7. Этика взаимоотношений с общественностью

1. Для информирования общественности о своей деятельности работники осуществляют связь с общественными объединениями, со средствами массовой информации и с гражданами в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами.

2. Работник должен воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных учреждений, государственных органов, их руководителей, если это не входит в его служебные обязанности.

В процессе общения с общественными организациями, средствами массовой информации, гражданами работник не должен:

- наносить ущерб репутации должностных лиц и граждан;
- рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;
- пренебрежительно отзываться о работе коллег по служебной деятельности;
- использовать в личных целях преимущества своего служебного статуса.

Статья 8. Этические конфликты

1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами служебной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник не может определить степень соответствия своего поведения основным принципам служебной этики.

3. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта, вызванной:

- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его служебную деятельность;
- неправомерным давлением со стороны руководства;
- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа, морального и физического давления.

Во всех этих и других подобных ситуациях работник должен вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и Нижегородской области, своим должностным регламентом, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

4. Работник учреждения должен избегать ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственных органов.

5. В случае если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо обсудить проблему с непосредственным руководителем.

Если участие непосредственного руководителя не приводит к решению проблемы и работник решает обратиться к руководству более высокого уровня, то непосредственный начальник должен быть уведомлен об этом.

6. Руководителю учреждения необходимо своевременно принимать меры для предупреждения и разрешения возможных этических конфликтов.

Статья 9. Конфликт интересов и его предупреждение

1. Этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред статусу работника.

2. Личной корыстной заинтересованностью работника признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан родственными, служебными и иными отношениями.

3. Обязанность работника уведомлять в письменной форме непосредственного

руководителя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, требует от него самостоятельности в оценке условий и действий, которые потенциально могут повлиять на объективность его служебной деятельности.

К признакам, совокупность которых дает возможность констатировать наличие конфликта интересов, можно отнести:

а) наличие личной заинтересованности у работника в реализации тех действий, которые могут стать основой для конфликта интересов;

б) наличие или возможность возникновения противоречий между этой личной заинтересованностью и законными интересами других участников общественных отношений (граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта);

в) возможность причинения вреда этим законным интересам.

4. В целях предотвращения возникновения у работника его личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, непосредственному руководителю рекомендуется при распределении должностных обязанностей, заданий и поручений учитывать все обстоятельства, которые могут послужить возникновению конфликта интересов.

5. Работодатель, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения работника от замещаемой должности на период урегулирования конфликта интересов.

В качестве дополнительных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя и непосредственному руководителю рекомендуется:

- ограничение доступа работника к конкретной информации;
- усиление контроля выполнения работником обязанностей, в ходе выполнения которых возникает конфликт интересов;
- установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов.

6. В процессе урегулирования конфликта интересов нормы служебной этики предписывают работнику:

- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- принимать меры по предотвращению негативных последствий конфликта интересов.

Статья 10. Коррупционно опасное поведение

1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для работников запретов и ограничений, и порождающее их поведение (действия или бездействие) работника признаются коррупционно опасными.

2. Коррупционно опасной является любая ситуация, создающая и содержащая

конфликт интересов. Антикоррупционное поведение - предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций - является обязанностью работника.

3. В ходе своей служебной деятельности работник не может давать никаких личных обещаний, которые расходились бы с должностными обязанностями, игнорировали бы служебные процедуры и нормы.

Работник не должен давать никакого повода и основания для попытки вручения подарка или другого вида вознаграждения.

4. Работник не вправе принимать подарки, стоимость которых превышает законодательно установленный предел стоимости.

Работник не может принимать подарки от лиц, чьи интересы могут зависеть от работника.

Работник может принимать подарки только при соблюдении следующих условий:

- вручение происходит официально и открыто;
- награждение или поощрение надлежащим образом обосновано;
- вышестоящее руководство поставлено в известность о факте вручения подарка.

5. Директор ГКУ НО ЦИТО обязан предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

6. Работник обязан осуждать коррупцию в любых ее проявлениях. Обязанностью работника является уведомление работодателя в лице директора ГКУ НО ЦИТО, органов прокуратуры или других государственных органов о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Статья 11. Ответственность работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, несет моральную ответственность за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
- инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение гражданских служащих;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и

справедливости;

- проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно опасного поведения.

Статья 12. Ответственность за нарушение Кодекса

1. Работник обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

2. Анализ и оценка соблюдения норм служебной этики являются обязательными при назначении на вышестоящую должность, подготовке характеристики или рекомендации, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также наложения дисциплинарного взыскания.

3. За нарушение норм служебной этики работник несет моральную ответственность перед обществом, служебным коллективом и своей совестью.

4. Вопросы нарушения Кодекса могут рассматриваться на общих собраниях трудовых коллективов, которые в случае подтверждения факта нарушения вправе вынести общественное предупреждение или общественное порицание.