

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
государственного унитарного предприятия Краснодарского края
«Центр информационных технологий»

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного унитарного предприятия Краснодарского края «Центр информационных технологий» (далее – Предприятие) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также иных федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов иных федеральных органов государственной власти, нормативных правовых актов органов государственной власти субъектов Российской Федерации, муниципальных правовых актов и внутренних документов Предприятия.

1. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов и правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники Предприятия (далее – работники) независимо от замещаемых ими должностей.

1.2. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своих трудовых обязанностей, а также укрепление авторитета Предприятия, доверия и уважительного отношения граждан, обеспечение единых норм поведения.

1.3. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей. Кодекс способствует самодисциплине и взаимному уважению работников, а также установлению в организации доброжелательной и безопасной обстановки.

1.4. Гражданин, поступающий на работу на Предприятие, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе профессиональной деятельности.

1.5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.6. Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные понятия:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Личная заинтересованность работника Предприятия - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Предприятия и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Предприятия и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

В случаях, когда в настоящем Кодексе используется понятие «гражданин», соответствующие принципы и правила также распространяются в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства.

2. Общие принципы и правила служебного поведения

2.1. Деятельность Предприятия, а также его работников основывается на следующих принципах:

- 1) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
- 2) законность;

3) независимость от влияния отдельных граждан, социальных групп и организаций

4) добросовестность;

5) публичность и открытость деятельности;

6) справедливость;

7) профессионализм;

8) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

9) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

2.2. Работники Предприятия, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, *обязаны*:

1) соблюдать требования законодательства Российской Федерации и внутренних документов Предприятия;

2) исполнять свои трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

3) постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, общеобразовательный и культурный уровень;

4) избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Предприятия и/или Предприятию;

5) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою деятельность в качестве работника Предприятия политических партий и иных общественных объединений, социальных групп, отдельных граждан, не допускать, чтобы политические или религиозные убеждения негативно влияли на исполнение трудовых обязанностей;

6) соблюдать и защищать при исполнении трудовых обязанностей интересы Предприятия, обеспечивать эффективность его работы;

7) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

8) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

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

10) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Предприятия;

11) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

12) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Предприятия, если это не входит в обязанности работника, соблюдать установленные на Предприятии правила публичных выступлений;

13) избегать использования во внутренней и деловой переписке, публичных выступлениях иностранных слов и терминов, имеющих общепринятые и/или укоренившиеся русскоязычные синонимы или аналоги;

14) проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба (намек) о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

15) соблюдать требования к служебному поведению;

16) уведомлять своего непосредственного руководителя, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

17) уведомлять о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, своего непосредственного руководителя и директора Предприятия, как только об этом станет известно работнику и принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов или его урегулированию; в случае владения ценными бумагами (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) и если это приводит или может привести к конфликту интересов, передать указанные ценные бумаги (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации;

18) незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также директора Предприятия о ставших известными фактах коррупционных проявлений на Предприятии, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Предприятия, третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения на Предприятии коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Предприятию;

19) доводить до сведения непосредственного руководителя информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику Предприятию совершить незаконный, неправомерный или противоречащий требованиям к служебному поведению поступок или каким-либо иным образом нарушить настоящий Кодекс, о любых ставших известных фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушений со стороны других работников Предприятия;

20) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Предприятия;

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

2.3. При исполнении своих должностных обязанностей работник *не должен*:

1) оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям;

2) использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

3) добиваться прямо или косвенно, в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, не предусмотренного законодательством Российской Федерации и внутренними документами Предприятия получения вознаграждения от иных юридических, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, выгоды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), знаков внимания. В случае получения названного в настоящем подпункте вознаграждения информировать об этом своего непосредственного руководителя;

4) использовать свое положение для оказания влияния на деятельность Предприятия при решении вопросов личного характера;

5) допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

6) допускать проявлений бюрократизма, формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

7) разглашать и использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

8) допускать истребования от юридических или физических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством и внутренними документами Предприятия;

9) использовать имущество Предприятия в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам;

10) осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Предприятия, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из указанных работников Предприятия другому.

2.4. Работник Предприятия, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.5. Работник Предприятия, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия:

1) принимает меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

2) не допускает случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

3) принимает меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у подчиненного ему работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4) содействует установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

5) при определении объема и характера поручаемой другим работникам Предприятия работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

6) не допускает по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

7) проявляет заботу о подчиненных, вникает в их проблемы и нужды, содействует принятию законных и обоснованных решений, способствует профессиональному и должностному росту работников;

8) оказывает поддержку и помощь молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

2.6. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарков, денежного вознаграждения, ссуд, услуг материального характера, платы за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

2.7. В случае дарения подарков третьим лицам, в том числе в связи с их должностным положением или исполнением ими трудовых (служебных/должностных) обязанностей, работники Предприятия обязаны учитывать положения нормативных правовых актов Российской Федерации, устанавливающих ограничения и запреты на получение подарков отдельными категориями лиц.

2.8. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих на Предприятии норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность.

3. Этические правила служебного поведения работников

3.1. Работники Предприятия в своей деятельности исходят 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.

3.2. Работники Предприятия:

1) обязаны соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, принципиальными, внимательными, проявлять терпимость и непредвзятость в общении с гражданами и коллегами, работниками других организаций;

2) призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, отношений партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом.

3) должны проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

4) обязаны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

5) должны избегать личных и финансовых связей, способных нанести ущерб их чести и достоинству, репутации Предприятия;

Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя или коллег должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься тем работником Предприятия, к которому она обращена.

3.3. При исполнении трудовых обязанностей работники Предприятия воздерживаются:

1) от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, исходя из политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;

2) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.4. Внешний вид работников Предприятия при исполнении ими трудовых обязанностей, в зависимости от условий их исполнения, должен

способствовать уважительному отношению граждан к Предприятию, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Работники Предприятия соблюдают разумную достаточность в использовании косметики, ювелирных изделий и иных украшений.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работником положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения – моральному осуждению.

4.2. Соблюдение положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности на Предприятии, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

4.3. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Если у работника Предприятия возникают затруднения в отношении понимания либо применения положений Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю.

5.2. Руководители всех уровней не имеют права скрывать от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными - работниками Предприятия трудовых обязанностей.

5.3. Руководители всех уровней Предприятия не должны допускать преследование работников Предприятия за уведомление или информирование руководителя, предусмотренное настоящим Кодексом. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Предприятия, независимо от его должности.

5.4. На работника Предприятия не может быть наложено дисциплинарное взыскание за предоставление информации о нарушении Кодекса, за критику руководителя или коллег по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

Директор

О.В. Аргудяев