****

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ЦЕНТР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПАЛАТЫ И УПОЛНОМОЧЕННЫХ КАМЧАТСКОГО КРАЯ**

**ПРИКАЗ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 03.05.2018 | № | 25-п |

 г. Петропавловск-Камчатский

Об утверждении Кодекса этики работников краевого государственного казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности Общественной палаты и Уполномоченных Камчатского края»

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом краевого государственного казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности Общественной палаты и Уполномоченных Камчатского края» и приказом Агентства по внутренней политике Камчатского края от 19.04.2018 № 40-п

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики работников краевого государственного казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности Общественной палаты и Уполномоченных Камчатского края» согласно приложению.

2. Признать утратившим силу распоряжение Палаты Уполномоченных в Камчатском крае от 31.01.2014 № 26 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих аппарата Палаты Уполномоченных в Камчатском крае».

|  |  |
| --- | --- |
| И.О. РУКОВОДИТЕЛЯ КГКУ«ЦЕНТР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПАЛАТЫИ УПОЛНОМОЧЕННЫХ КАМЧАТСКОГО КРАЯ» Т.В. КРЮКОВА |  |

Приложение к приказу КГКУ «Центр по обеспечению деятельности Общественной палаты и Уполномоченных Камчатского края» от 03.05.2018 № 25-п «Об утверждении Кодекса этики работников краевого государственного казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности Общественной палаты и Уполномоченных Камчатского края»

КОДЕКС ЭТИКИ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ОБЩЕСТВЕННОЙ ПАЛАТЫ И УПОЛНОМОЧЕННЫХ КАМЧАТСКОГО КРАЯ

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников краевого государственного казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности Общественной палаты и Уполномоченных Камчатского края» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 08.11.2013.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Учреждения, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников.

1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, а также:

1) служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

2) ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

3) способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.5. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Общие принципы и правила поведения работников Учреждения

2.1. Все работники Учреждения обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

1) соблюдение этических стандартов поведения;

2) поддержание стандартов профессиональной деятельности;

3) создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

4) соблюдение законности;

5) соблюдение принципов объективности при принятии кадровых решений.

2.2. Работники Учреждения обязаны:

1) соблюдать действующие нормативные правовые акты Российской Федерации и нормативные правовые акты Камчатского края, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2) осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий (компетенции);

3) исполнять должностные обязанности добросовестно и на профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

4) осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах Уставных предмета, целей и видов деятельности Учреждения;

5) при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

7) соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

8) проявлять корректность по отношению к гражданам, обратившимся в Учреждение;

9) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

10) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Камчатского края и внутренними документами Учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

11) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников.

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

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

2.5. В Учреждения действует запрет на работу в Учреждение родственников на условии их прямой подчиненности друг другу.

Под родственниками в настоящем Кодексе понимаются: супруг(а), отец, мать, дети, усыновители, усыновленные, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

2.6. Работники, занимающие руководящие должности в Учреждении, обязаны:

1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

2) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

3) способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

4) в отношениях с подчиненными проявлять требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать грубости и оскорбительных выражений;

5) устанавливать равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных привилегий.

2.7. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность и аккуратность.

3. Этические правила поведения работников

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Учреждения должны воздерживаться от:

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

2) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

3) грубости, нецензурной речи, угроз, оскорбительных выражений.

3.2. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4. Ответственность

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или Учреждения.

4.2. Соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при применении мер поощрения или наложении дисциплинарных взысканий.