



АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
Краснодарского края

**КУБАНСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ИНФОРМАЦИОННО-
КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР**
(ГКУ КК «КУБАНСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР»)

П Р И К А З

от 01.11.2023

№ 124-н

г. Краснодар

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский сельскохозяйственный информационно-консультационный центр»

В целях установления единых этических норм, правил и требований к служебному поведению работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский сельскохозяйственный информационно-консультационный центр», а также в целях реализации подпункта 4 пункта 2 статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский сельскохозяйственный информационно-консультационный центр» (приложение).
2. Заместителю начальника отдела административной работы (Боярова Ю.А.) ознакомить работников Учреждения с Кодексом этики и служебного поведения и довести информацию о необходимости соблюдения норм, установленных Кодексом.
3. Признать утратившим силу приказ от 1 апреля 2021 г. № 35-п «Об утверждении кодекса профессиональной этики».
4. Контроль над исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
5. Приказ вступает в силу с момента его подписания.

Руководитель

Д.В. Ивлев

Приложение

УТВЕРЖДЕН

приказом руководителя
ГКУ КК «Кубанский
сельскохозяйственный
информационно-консультационный
центр»
от 01.11.2013 № 124-п

КОДЕКС

этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский сельскохозяйственный информационно-консультационный центр»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский сельскохозяйственный информационно-консультационный центр» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам государственного казенного учреждения Краснодарского края «Кубанский сельскохозяйственный информационно-консультационный центр» (далее - Учреждение).

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

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также обеспечение единых норм поведения работников Учреждения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали, нравственности, а также на осуществлении самоконтроля работниками Учреждения.

1.7. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки соблюдения ими дисциплины труда.

1.8. Деятельность Учреждения и его работников основывается на прин-

циях:

- законности;
- профессионализма;
- независимости;
- добросовестности;
- конфиденциальности;
- информационной открытости Учреждения;
- эффективного внутреннего контроля;
- справедливости;
- ответственности;
- объективности;
- доверия, уважения и доброжелательности к коллегам по работе.

2. Основные принципы и правила служебного поведения

2.1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей.

2.2. Работники учреждения, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения и общения;

- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

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

- соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

- уведомлять руководство Учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, коллегами и подчиненными;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

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

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждений, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

постоянно стремиться к более эффективному выполнению своих должностных обязанностей;

нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

2.3. Работникам при взаимодействии с гражданами и организациями рекомендуется соблюдать следующие стандарты взаимодействия:

с целью проявления уважения к собеседнику (гражданину, представителю организации) работнику необходимо уточнять: «Как я могу к Вам обращаться?»;

проявлять заинтересованность к вопросу гражданина, представителя организации и нести персональную ответственность за результат;

не перебивать гражданина, представителя организации в процессе разговора;

работнику следует излагать свои мысли четко и в убедительной форме, не допуская оскорблений или грубости в общении.

Указанными стандартами рекомендуется руководствоваться, как и при прямом контакте, так и по телефону, электронной почте независимо от обстоятельств.

2.4. Работникам при взаимодействии друг с другом необходимо:

оказывать поддержку и содействие в рамках соблюдения установленных законодательством Российской Федерации запретов и ограничений;

проявлять уважение, исключая обращения на «ты» без взаимного согласия;

соблюдать субординацию;

самостоятельно осуществлять свои должностные обязанности, исключая перекладывания своей работы на коллег;

проявлять сдержанность и стрессоустойчивость;

не допускать обсуждения личных и профессиональных качеств работников в коллективе;

оказывать содействие в формировании взаимопонимания, взаимопомощи и доброжелательности в коллективе.

2.5. Работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края.

2.6. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.7. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

2.8. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

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

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

2.11. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.12. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции.

2.13. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

2.14. Работники Учреждения, осуществляющие взаимодействие с работниками других органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в субъекте Российской Федерации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.15. Работники Учреждения должны принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и спра-

ведливости.

3. Конфликт интересов

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника может повлиять на процесс принятия им решения при осуществлении трудовой функции и, таким образом, нанести ущерб Учреждению.

Недопущение возникновения конфликта интересов является важным условием обеспечения успешной деятельности Учреждения.

Все работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов; а также уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы справедливости и процедурной честности.

4. Этические правила служебного поведения работников

4.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить 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.

4.2. В служебном поведении работника воздерживается от:

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

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

курение в служебных помещениях, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к Учреждению и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

5. Ответственность за нарушение Кодекса

5.1. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

5.2. Работники Учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

5.4. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

5.5. В случае возникновения спорной ситуации при реализации положений Кодекса работник Учреждения должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо руководителю Учреждения, либо к лицу, ответственному за работу по профилактике коррупции в учреждении.