

**Кодекс  
профессиональной этики и служебного поведения работников  
областного государственного бюджетного учреждения  
«Центр молодежных инициатив»**

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников областного государственного бюджетного учреждения «Центр молодежных инициатив» (далее - Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам областного государственного бюджетного учреждения «Центр молодежных инициатив» (далее - Учреждение) независимо от занимаемой должности.

1.2. Любой работник, поступающий на работу в Учреждение обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.3. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый посетитель Учреждения вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

1.4. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере молодежной политики, уважительного отношения к работникам сферы молодежной политики в общественном сознании.

1.5. Целью Кодекса является определение ценностей, принципов работы, этических стандартов и правил служебного поведения работников, направленных на повышение эффективности их взаимодействия в ходе выполнения своих функциональных обязанностей и достижения стратегических целей Учреждения, а также содействие укреплению авторитета работника сферы молодежной политики, доверия граждан и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников Учреждения.

1.6. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», и иных нормативных и правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, традициях делового этикета.

1.7. Настоящий Кодекс распространяется на всех работников Учреждения, независимо от уровня занимаемой должности и периода работы.

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

1.9. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества из профессиональной деятельности и служебного поведения.

## **2. Основные ценности, принципы и правила служебного поведения работников Учреждения**

2.1 Учреждение призвано создавать условия для реализации главных направлений государственной молодежной политики, осуществления комплексной социальной помощи молодежи Белгородской области, обеспечение ее основных гражданских прав и свобод.

2.2. Основными ценностями в профессиональной деятельности работника Учреждения являются высокий профессионализм, ответственность и порядочность, активность и преданность профессии, ориентированность на интересы лиц и организаций, с которыми Учреждение осуществляет взаимодействие.

2.3. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с нахождением их на должности в учреждениях молодежной политики.

2.3.1. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как Учреждения, так и работников;
- обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам и организациям, не допускать предвзятости в отношении них;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с работой в Учреждении молодежной политики;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 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;
- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- не использовать служебное положение для оказания влияния при решении

вопросов личного характера;

- соблюдать правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

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

- работники обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральное законодательство, иные нормативные правовые акты;

- работники в своей деятельности не должны допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей;

- работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении либо его структурном подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

- работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, а также меры по предупреждению коррупции;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

- работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

### **3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Учреждения**

3.1. 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.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

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

3.2.2. Грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений.

3.2.3. Угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

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

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

3.5. Внешний вид Работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к работникам сферы молодежной политики. Должен быть опрятным, аккуратным и достойным ситуации в соответствии со спецификой деятельности работника сферы молодежной политики.

#### **4. Конфликт интересов**

4.1. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

4.1.1. Конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью (прямая или косвенная) работника Учреждения в получении личной выгоды и правами, законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей.

4.1.2. Личная заинтересованность - 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, 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 и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

4.2. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении осуществляется на основании следующих основных принципов:

4.2.1. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

4.2.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

4.2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

4.2.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

4.2.5. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов.

4.2.6. Защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

4.3. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

4.3.1. Соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности.

4.3.2. Руководствоваться интересами Учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

4.3.3. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

4.3.4. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

4.3.5. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4.4. Работник Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

4.5. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления работником на имя директора Учреждения служебной записки о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей (далее – служебная записка), которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.5.1. В служебной записке необходимо изложить обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности; обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность и предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4.5.2. Служебная записка передается в Комиссию по противодействию коррупции Учреждения.

4.5.3. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.6. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

4.6.1. Работник Учреждения обязан доводить до сведения непосредственного руководителя о любом возможном конфликте интересов. В случае если непосредственный руководитель должным образом не отреагировал на полученную от работника информацию, то работнику следует обратиться к администрации Учреждения, либо в Комиссию по противодействию коррупции Учреждения.

4.6.2. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут быть:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника Учреждения;

- перевод работника Учреждения на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;

- иные способы урегулирования конфликта интересов.

4.6.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника Учреждения, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## **5. Ответственность за нарушение настоящего Кодекса**

5.1. Каждый работник Учреждения принимает на себя ответственность за соблюдение принципов и правил, установленных настоящим Кодексом.

5.2. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику юридической ответственности.

5.3. Работник, нарушивший принципы профессиональной этики, наносит ущерб престижу отрасли, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны коллег и граждан.

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

**Начальник  
административного отдела**



**И.А. Соляникова**