

Приложение
к Приказу
КГКУ «ЦРР «Локальная
экономика»

№ 61 от « 13 » декабря 2021 г.

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
работников краевого государственного казенного учреждения
«Центр регионального развития «Локальная экономика»
(КГКУ «ЦРР «Локальная экономика»)**

г. Красноярск, 2021

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) государственного казенного учреждения «Центр регионального развития «Локальная экономика» (далее – Учреждение) разработан в соответствии положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Закона о противодействии коррупции, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам независимо от занимаемой должности.

1.3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в Учреждении, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

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

2. Главные ориентиры и ценности Учреждения

2.1. Высокий профессионализм работников Учреждения является залогом успешной деятельности Учреждения. Учреждение стремится создавать необходимые условия для комфортной работы и реализации потенциала работников. Работа Учреждения строится на взаимном уважении и терпимости по отношению работников учреждения друг к другу, независимо от занимаемой должности и выполняемых функций.

2.2. Все кадровые решения Учреждение принимает в строгом соответствии с трудовым законодательством. Деятельность Учреждения, его взаимодействие с населением, органами власти и общественными организациями нацелены на достижение понимания социальных, культурных, экологических и экономических особенностей.

2.3. Учреждением не допускаются никакие формы притеснения или дискриминации, соблюдаются права каждого работника Учреждения на коллективное представительство интересов, в том числе профсоюзных

организаций, исключая любую возможность возникновения враждебной, унижительной или оскорбительной для человеческого достоинства атмосферы.

2.4. От каждого работника Учреждения зависят деловая репутация и авторитет, дальнейшее успешное и устойчивое развитие Учреждения, в том числе при общении с другими работниками Учреждения, партнерами, контрагентами, с общественностью, а также при размещении информации в интернете, взаимодействии со средствами массовой информации, при работе с конфиденциальной информацией.

2.5. Учреждение соблюдает все требования действующего законодательства Российской Федерации и законодательства Новосибирской области, связанного с осуществлением своей деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

3. Основные принципы и правила поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения

3.1. Основные принципы поведения работников Учреждения являются основой поведения работников Учреждения в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

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

1) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника Учреждения;

3) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

4) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам Учреждения влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

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

6) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на деятельность Учреждения политических партий, иных общественных объединений;

7) соблюдать дисциплину труда, определенную Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными и краевыми законами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, правилами делового поведения и общения;

8) проявлять корректность и внимательность в обращении с другими работниками Учреждения;

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

10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника Учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать его деятельность;

11) 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.

3.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты Красноярского края, в том числе министерства экономики и регионального развития Красноярского края, должностные инструкции, а также иные локальные нормативные акты Учреждения.

3.4. Работники Учреждения несут ответственность перед обществом за результаты своей деятельности.

3.5. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края о противодействии коррупции.

3.6. Работнику учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), за исключением случаев, предусмотренных специальными локальными нормативными актами Учреждения.

4. Рекомендательные этические правила поведения работников Учреждения

4.1. Работнику Учреждения 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 поведении работника Учреждения недопустимы:

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

2) грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

3) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

4) курение в служебных помещениях;

5) поведение (высказывания, жесты, действия), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки;

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

4.4. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с другими работниками Учреждения и иными лицами.

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

5. Взаимодействие со средствами массовой информации и деятельность в информационном пространстве

5.1. Информационная политика Учреждения предусматривает размещение всей необходимой информации о ее деятельности в открытых источниках. В частности, такая информация находится в общем доступе на официальном сайте Учреждения.

5.2. Любое обращение и/или инициирование такого обращения работника Учреждения к представителям средств массовой информации, представителей средств массовой информации к работнику Учреждения в устной, письменной, электронной либо иной форме по вопросам сотрудничества или обмена информацией, касающейся деятельности Учреждения, согласовывается с министерством экономики и регионального развития Красноярского края.

5.3. Кодекс предусматривает ряд правил к использованию работниками Учреждения интернета:

- не размещать рабочие материалы и/или информацию о деятельности Учреждения в интернете (не распространяется на работников, в полномочия которых входит информационное обеспечение деятельности Учреждения, размещение информации в интернете);

- не участвовать в публичном обсуждении решений руководства или действий работников, а также информации, касающейся партнеров

и получателей услуг Учреждения (только при наличии соответствующих полномочий);

- выступать в качестве представителя Учреждения с заявлениями, комментариями, оценками только при наличии соответствующих полномочий;

- не использовать электронную почту Учреждения в личных целях, личную электронную почту в служебных целях.

6. Ответственность за нарушение Кодекса

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

6.2. Соблюдение работником Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва, а также при наложении дисциплинарных взысканий.