



Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Национальный парк «Лосиный остров»

ПРИКАЗ

« 06 » ноября 2019 г.

г. Москва

№ 166

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения
работников Федерального государственного бюджетного учреждения
«Национальный парк «Лосиный остров»**

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона «О противодействии
коррупции» от 25.12.2008 № 273-ФЗ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный парк «Лосиный остров».
2. Отделу кадров и делопроизводства довести Кодекс этики и служебного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный парк «Лосиный остров» под подпись до всех работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный парк «Лосиный остров».
Срок: До 1 декабря 2019 года.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Р.Р.Якубов

Исп. Тельнов А.В.

Приложение
к приказу ФГБУ «Национальный парк
«Лосиный остров»
от 06. 11.2019 № 166

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
работников Федерального государственного бюджетного учреждения
«Национальный парк «Лосиный остров»**

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Национальный парк «Лосиный остров» (далее - соответственно, Кодекс и Учреждение), представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми необходимо руководствоваться работникам Учреждения независимо от замещаемой ими должности.

2. Работник Учреждения, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей профессиональной деятельности.

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

4. Кодекс служит основой для формирования уважительного отношения к работе в Учреждение и самоконтроля работников при выполнении ими трудовых функций.

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

6. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с выполнением ими своих трудовых функций.

2. Работники Учреждения, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

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

б) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

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

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

д) уведомлять представителя работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений

в сфере профессиональной деятельности работника;

е) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с выполнением своих должностных обязанностей в Учреждении;

ж) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность, решений политических партий и общественных объединений;

з) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

и) проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;

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

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

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

н) 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;

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

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

р) 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;

с) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

3. Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Подарки, полученные работником Учреждения в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью и передаются работником Учреждения по акту в уполномоченное структурное

подразделение Учреждения, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации и в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4. Работнику Учреждения, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

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

III. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников Учреждения

1. В служебном поведении 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.

2. В служебном поведении работник Учреждения воздерживается от:

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

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

Работникам Учреждения рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

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

5. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Учреждения в целом.

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

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

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

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

1. Соблюдение работниками учреждения положений Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей Учреждения и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих работников, влияет на принятие решений о поощрении, а также на профессиональный или карьерный рост работников. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью работника.

2. К работникам, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и/или дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами учреждения, регулирующими трудовые отношения с персоналом. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом.