

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБУДО НО ЦППМСП
Т.Н.Шиголиной
от 21.04.2025 № 01-09/ 60-О



КОДЕКС

**этики и служебного поведения работников
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования Нижегородской области
«Центр психолого-педагогической, медицинской социальной
помощи» (ГБУДО НО ЦППМСП)**

Статья 1. Общие положения

Кодекс служебной этики поведения работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Нижегородской области "Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи" (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральными законами от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указами Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», от 1 июля 2010 года № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», Законом Нижегородской области от 7 марта 2008 года № 20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Статья 2. Сфера действия Кодекса

1. Работнику Центра (далее – работник Центра) надлежит руководствоваться положениями настоящего Кодекса при исполнении должностных обязанностей и во внеслужебное время.

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

3. Гражданин, принимаемый на работу в ГБУДО НО ЦППМСП должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом под подпись.

Статья 3. Цель Кодекса

1. Настоящий Кодекс разработан в целях повышения доверия общества к государственным органам Нижегородской области, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками Центра должностных обязанностей, исключения злоупотреблений и коррупции на государственной гражданской службе Нижегородской области.

2. Кодекс определяет:

– основные принципы служебной этики, которыми должны руководствоваться работники Центра при исполнении должностных обязанностей и во внеслужебное время;

– этику взаимоотношений с представителями проверяемых организаций, общественностью, коллегами и подчиненными;

– рекомендации по поведению работника Центра в ситуации этической неопределенности, при признаках возможного конфликта интересов, в коррупционно опасных ситуациях.

Статья 4. Основные принципы служебной этики

1. Принцип служения государству

Работник Центра должен быть предан своему Отечеству, защищать его интересы, неуклонно соблюдать Конституцию и законодательство Российской Федерации, законодательство Нижегородской области, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

2. Принцип служения общественным интересам

Работник Центра не должен использовать свое влияние и власть в интересах какой-либо одной из социальных групп и ее ближайшего окружения за счет интересов других социальных групп.

Конфликт между интересами различных социальных групп работник Центра должен рассматривать с точки зрения законных прав, социально-политической и экономической целесообразности, общественных представлений о справедливости, общепринятых моральных ценностей.

3. Принцип законности

Работник Центра обязан строго соблюдать нормы законов и активно противодействовать их нарушению со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

Принцип законности своей деятельности, своего служебного и внеслужебного поведения должен быть нравственной нормой работника.

4. Принцип лояльности

Работник Центра обязан соблюдать принцип лояльности - осознанно, добровольно соблюдать установленный государственными органами служебный распорядок; уважать и корректно относиться ко всем государственным и общественным институтам; поддерживать имидж властных структур, постоянно содействовать укреплению их авторитета.

Работник Центра не должен выступать в средствах массовой информации, давать интервью и выражать любым другим способом свое мнение, принципиально отличное от политики государства.

Работник Центра обязан вести дискуссию в корректной форме, не подрывающей авторитет гражданской службы.

5. Принцип политической нейтральности

Работник Центра обязан соблюдать в своем поведении политическую нейтральность - не высказывать публично в прямом или косвенном виде свои политические симпатии и антипатии, не подписывать любые политические или идеологические документы, не участвовать в качестве должностного лица в любых политических акциях, не афишировать публично свои особые отношения с конкретными политическими деятелями.

При исполнении должностных обязанностей работник Центра не должен публично выражать свое отношение к политическим партиям, общественным и религиозным объединениям и другим организациям, если это не входит в его служебные обязанности.

Нравственной обязанностью работника Центра является необходимость полностью исключить возможность какого-либо влияния политических партий или иных общественных организаций на исполнение им своих должностных обязанностей, на принимаемые им решения.

Работник Центра не должен допускать использование административных и других ресурсов государственного органа Нижегородской области для достижения каких-либо политических целей, выполнения политических решений, задач.

6. Принцип уважения личности

Работник Центра должен уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства.

Работник Центра не должен допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям.

Следует избегать демонстрации религиозной и политической символики, учитывая, что это может оскорбить чувства граждан иных вероисповеданий и убеждений.

7. Соблюдение общих нравственных принципов

Работник Центра в своей деятельности должен руководствоваться нравственными нормами, основанными на принципах гуманизма, социальной справедливости, правах человека.

Честность и бескорыстность - обязательные правила нравственного поведения работника Центра, непрременные условия его служебной деятельности.

При исполнении служебных обязанностей работник Центра обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимым в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свою работу. Основанием для его выводов может быть исключительно проверенная и основанная на достоверных фактах информация.

Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работника Центра является стремление к постоянному совершенствованию, к росту своих профессиональных навыков, своей квалификации, к получению новых знаний.

Работник Центра должен всемерно содействовать формированию позитивного облика государственной власти Нижегородской области и воздерживаться от поведения, которое могло бы нанести ущерб ее авторитету.

При исполнении служебных обязанностей работник Центра должен соблюдать правила делового и профессионального этикета, в том числе придерживаться делового стиля в одежде.

Статья 5. Этика взаимоотношений с представителями проверяемых организаций

1. Во взаимоотношениях с представителями проверяемых организаций работник Центра не должен допускать нарушений законных прав и интересов проверяемых организаций и обязан строго руководствоваться нормами законодательства, своим должностным регламентом, установленными правилами и методическими рекомендациями.

2. Работник Центра обязан быть нейтральным и принимать решения вне зависимости от интересов проверяемых и других организаций, а также должностных лиц. Ничто не должно влиять на объективность гражданского служащего, в том числе внешнее давление или влияние на гражданского служащего, его предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы, предшествующая проверке работа в проверяемой организации и т.п.

3. Работник Центра, заботясь о своей независимости, должен избегать любых конфликтов интересов и исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (подарки, вознаграждения и т.п.) и иных интересов.

4. Работник Центра не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на способность действовать независимо.

5. Работник Центра не вправе использовать свой официальный статус, а также служебную информацию в личных целях либо в интересах третьей стороны.

6. Если на работника Центра оказывается воздействие с целью склонения его к принятию ~~неправомерного~~ решения и при этом гражданский служащий не может самостоятельно ~~противостоять~~ такому воздействию, следует поставить в известность о данном факте своего ~~непосредственного~~ руководителя.

Статья 6. Этика взаимоотношений с коллегами и подчиненными

1. Работники Центра должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений. Их конструктивное сотрудничество друг с другом является основой эффективной деятельности государственных органов Нижегородской области.

2. Работник Центра, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

3. Работник Центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, быть примером доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Статья 7. Этика взаимоотношений с общественностью

1. Для информирования общественности о своей деятельности работники Центра осуществляют связь с общественными объединениями, со средствами массовой информации и с гражданами в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами.

2. Работник Центра должен воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в его служебные обязанности.

В процессе общения с общественными организациями, средствами массовой информации, гражданами работник Центра не должен:

- наносить ущерб репутации должностных лиц и граждан;
- рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;
- пренебрежительно отзываться о работе коллег по служебной деятельности;
- использовать в личных целях преимущества своего служебного статуса.

Статья 8. Этические конфликты

1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами служебной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник Центра не может определить степень соответствия своего поведения основным принципам служебной этики.

3. Работник Центра в ходе выполнения своих должностных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта, вызванной:

- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его служебную деятельность;
- неправомерным давлением со стороны руководства;

– просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа, морального и физического давления.

Во всех этих и других подобных ситуациях работник Центра должен вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и Нижегородской области, своим должностным регламентом, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

4. Работник Центра должен избегать ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственных органов.

5. В случае если работнику Центра не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо обсудить проблему с непосредственным руководителем.

Если участие непосредственного руководителя не приводит к решению проблемы и работник Центра решает обратиться к руководству более высокого уровня, то непосредственный начальник должен быть уведомлен об этом.

Если предшествующие шаги не привели к желаемому результату, работник Центра может обратиться в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов.

6. Руководителям государственных органов необходимо своевременно принимать меры для предупреждения и разрешения возможных этических конфликтов.

Статья 9. Конфликт интересов и его предупреждение

1. Этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред статусу работника Центра.

2. Личной корыстной заинтересованностью работника Центра признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве, либо связанных с ним имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Обязанность работника Центра уведомлять в порядке, определенном представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, требует от него самостоятельности в оценке условий и действий, которые потенциально могут повлиять на объективность его служебной деятельности.

4. В целях предотвращения возникновения у работника Центра личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, представителю нанимателя (работодателю) рекомендуется при распределении должностных обязанностей, заданий и поручений учитывать все обстоятельства, которые могут послужить возникновению конфликта интересов.

5. Представитель нанимателя (работодатель), которому стало известно о возникновении у работника Центра личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения гражданского служащего от замещаемой должности гражданской службы на период урегулирования конфликта интересов.

В качестве дополнительных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя и непосредственному руководителю рекомендуется:

- ограничение доступа работника Центра к конкретной информации;
- усиление контроля выполнения работником Центра обязанностей, в ходе выполнения которых возникает конфликт интересов;
- установление коллегиального порядка принятия решений по вопросам, с которыми связан конфликт интересов.

6. В процессе урегулирования конфликта интересов нормы служебной этики предписывают работнику Центра:

- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- принимать меры по предотвращению негативных последствий конфликта интересов.

Статья 10. Коррупционно опасное поведение

1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для работника Центра запретов и ограничений, и порождающее их поведение (действия или бездействие) работника признаются коррупционно опасными.

2. Коррупционно опасной является любая ситуация, создающая и содержащая конфликт интересов. Антикоррупционное поведение - предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций - является обязанностью работника Центра.

3. В ходе своей служебной деятельности работник Центра не может давать никаких личных обещаний, которые расходились бы с должностными обязанностями, игнорировали бы служебные процедуры и нормы.

Работник Центра не должен давать никакого повода и основания для попытки вручения подарка или другого вида вознаграждения.

4. Работнику Центра 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 Центра в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно, собственностью Нижегородской области, и передаются гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность государственной службы, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Работник Центра должен быть готов объяснить источники своих крупных покупок и затрат. Этическое содержание обязанности работника Центра, замещающего должность государственной гражданской службы Нижегородской области, включенную в перечень, установленный нормативным правовым актом Нижегородской области, представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей заключается в том, что личные доходы работника Центра и членов его семьи не могут составлять тайны.

6. Работник Центра обязан информировать своего непосредственного руководителя об известных ему случаях:

- участия близких родственников или свойственников в конкурсах на замещение должностей государственной службы в органе, в котором он замещает должность, а также в организациях, подведомственных этому органу или в отношении которых этот орган осуществляет функции государственного регулирования, контроля, надзора или полномочия учредителя;

- участия юридических лиц, владельцами которых являются его близкие родственники или свойственники, в качестве поставщиков (подрядчиков, исполнителей) при осуществлении закупок, осуществляемых государственным органом, в котором он замещает должность, а также организациями, подведомственными этому органу или в отношении которых этот орган осуществляет функции государственного регулирования, контроля, надзора или полномочия учредителя;

- представления указанными юридическими лицами заявок на получение бюджетных ассигнований (в том числе, в виде бюджетных субсидий, грантов, кредитов, инвестиций, государственных гарантий), если в полномочия государственного органа, в котором он замещает должность, входят полномочия по рассмотрению, решению или согласованию данного вопроса;

- участия в заключении указанными юридическими лицами договоров о предоставлении им на льготных условиях в пользование имущества, правомочие распоряжения которым принадлежит государственному органу, в котором он замещает должность, организациям, подведомственным этому органу или в отношении которых этот орган осуществляет функции государственного регулирования, контроля, надзора или полномочия учредителя;

- представления указанными юридическими лицами заявок на получение индивидуальных льгот и преимуществ, которые могут представляться государственным органом, в котором он замещает должность, организациями, подведомственными этому органу или в отношении которых этот орган осуществляет функции государственного регулирования, контроля, надзора или полномочия учредителя;

- осуществлении указанными юридическими лицами деятельности в сфере, нормативно-правовое регулирование которой осуществляется государственным органом, в котором он замещает должность.

7. Работник Центра обязан осуждать коррупцию в любых ее проявлениях. Обязанностью работника является уведомление представителя нанимателя (работодателя), органов прокуратуры или других государственных органов о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, о фактах совершения другими гражданскими или муниципальными служащими коррупционных правонарушений, непредставления сведений либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Статья 11. Ответственность гражданских служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим

1. Работник Центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет моральную ответственность за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

2. Работник Центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения:

- привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- создавать условия их недопущения и преодоления;
- инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
- инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
- одобрять антикоррупционное поведение работников Центра;
- своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- проводить соответствующую воспитательную работу, направленную на противодействие коррупции и профилактику коррупционно опасного поведения.

3. Работник Центра, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам (руководитель), должен избегать коррупционно опасного поведения.

4. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются: протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство).

4.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной или иной личной выгоды.

4.2. Фаворитизм выражается в приближении к себе лиц, пользующихся благосклонностью руководителя; делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном выдвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

4.3. Nepотизм (кумовство) является покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в государственных органах (подведомственных учреждениях) Нижегородской области производятся по признакам родовой принадлежности, личной преданности руководителю, а также религиозной, кастовой принадлежности.

5. Протекционизм, фаворитизм, nepотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление служебным положением со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

6. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководителей, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту службы;

изучении руководителями всех уровней нравственных основ государственной службы, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненных ему работников Центра;

предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

Статья 12. Ответственность за нарушение Кодекса

1. Работник Центра обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

2. Анализ и оценка соблюдения норм служебной этики являются обязательными при проведении аттестации, квалификационных экзаменов, назначении работника Центра на иную должность государственной гражданской службы области, подготовке характеристики или рекомендации.

3. Нарушения работником Центра норм служебной этики, установленных настоящим Кодексом, рассматриваются в установленном порядке на заседаниях комиссий по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

4. Нарушение работником Центра положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседаниях комиссий по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Центра мер юридической ответственности.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета Трудового коллектива

В.В. Чернышова

В.Черныш