

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
КАМЧАТСКОГО КРАЯ"**

ПРИКАЗ №15-од

г. Петропавловск-Камчатский

«01» марта 2016 года

О создании комиссии по противодействию коррупции в краевом государственном автономном учреждении «Информационно-технологический центр Камчатского края» и утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников в краевом государственном автономном учреждении «Информационно-технологический центр Камчатского края»

Руководствуясь Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Камчатского края от 18.12.2008 №192 «О противодействии коррупции в Камчатском крае»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по противодействию коррупции в краевом государственном автономном учреждении «Информационно-технологический центр Камчатского края» согласно приложению №1.
2. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников в краевом государственном автономном учреждении «Информационно-технологический центр Камчатского края» согласно приложению №2.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Учреждения



Н.Е. Шарипов

Приложение №1
к приказу КГАУ «Информационно-
технологический центр Камчатского
края»
от 01.03.2016 №15-од

**Персональный состав Комиссию по противодействию коррупции
в краевом государственном автономном учреждении
«Информационно-технологический центр Камчатского края»**

Председатель Комиссии:

Галкина Полина Сергеевна

заместитель директора КГАУ
«Информационно-технологический
центр Камчатского края» (далее –
Учреждение).

Члены Комиссии:

Анфимова Любовь Сергеевна

бухгалтер Учреждения;

Орлова Анна Павловна

юрисконсульт Учреждения;

Тарасенко Игорь Анатольевич

начальник отдела безопасности и
сетевого администрирования
Учреждения;

Прокопенко Наталья Владимировна

начальник отдела по работе с
комплексами автоматической фиксации
административных правонарушений
Учреждения;

Борисов Евгений Викторович

начальник отдела сопровождения
компьютерной техники Учреждения;

Иваненко Светлана Александровна

начальник отдела программирования и
анализа Учреждения;

Стусенко Светлана Юрьевна

ведущий аналитик отдела программиро-
вания и анализа Учреждения;

Зенченко Наталья Александровна

специалист по кадрам Учреждения.

Приложение №2
к приказу КГАУ «Информационно-
технологический центр Камчатского
края»
от 01.03.2016 №15-од

**Кодекс этики и служебного поведения работников
краевого государственного автономного учреждения
«Информационно-технологический центр Камчатского края»**

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников краевого государственного автономного учреждения «Информационно-технологический центр Камчатского края» (далее - Учреждение) разработан в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Учреждения, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, а также:

- служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;
- ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;
- способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.4. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

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

1.6. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Учреждения.

2. Общие принципы и правила поведения работников Учреждения

2.1. Все работники Учреждения обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- соблюдение законности;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

2.2. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать действующие нормативные правовые акты Российской Федерации и Камчатского края, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

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

- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

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

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

- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимание по отношению к гражданам и контрагентам Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного

распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Работники, занимающие руководящие должности в Учреждении, руководители структурных подразделений Учреждения обязаны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

д) в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.5. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Учреждения должны воздерживаться 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) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных и незаслуженных обвинений;

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

е) принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами и контрагентами Учреждения.

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

4. Ответственность

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

4.2. Соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.