

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Федерального бюджетного учреждения "Государственный региональный
центр стандартизации, метрологии и испытаний в Вологодской области"**

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников Федерального бюджетного учреждения "Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Вологодской области" (далее - Кодекс, Центр соответственно) устанавливает основные принципы служебной этики, правила служебного поведения и этические правила, которыми должны руководствоваться работники Центра (далее - работник).

2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

3. Целью принятия Кодекса является установление этических принципов и правил служебного поведения работника для достойного и эффективного выполнения им своих должностных обязанностей, создание в трудовом коллективе морально-психологического климата, содействующего реализации целей деятельности Центра и поддержанию ее положительного имиджа.

4. Работник, поступивший на работу в Центр, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их при выполнении своих должностных обязанностей.

II. Основные принципы служебной этики работников

5. Работник в своей повседневной служебной деятельности должен следовать следующим основным принципам служебной этики:

- исполнение должностных обязанностей добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Центра;
- противодействие проявлениям коррупции в Центре и принятие мер по ее профилактике;
- осуществление служебной деятельности в пределах полномочий Центра и в его интересах;
- независимость работника при исполнении им служебных обязанностей от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

III. Основные правила служебного поведения работников

6. Работник должен:

- не допускать нарушений требований законодательных и иных

нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных актов Центра исходя из политической или экономической целесообразности, по личным либо иным мотивам;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций;

- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на его служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений, профессиональных и социальных групп и организаций;

- 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;

- обеспечивать эффективное расходование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов Центра, находящихся в сфере его ответственности;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, должностными лицами и коллегами;

- 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;

- уважительно относиться к профессиональной деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о деятельности Центра; воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Центра, если это не входит в должностные обязанности работника; соблюдать установленные в Центре правила публичных выступлений и предоставления третьим лицам, включая средства массовой информации, информации о деятельности Центра;

- принимать меры по обеспечению защиты служебной информации ограниченного распространения.

7. В целях противодействия проявлениям коррупции в Центре работник обязан:

- следовать установленным федеральными законами ограничениям, запретам и обязанностям, а также условиям заключенного с ним трудового договора;

- исключать действия, которые могут быть квалифицированы как подкуп должностных лиц, а также действия, связанные с возможностью приобретения материальной или извлечения иной выгоды либо с влиянием личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов; не допускать личную

заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов; заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей;

8. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам (далее - подчиненные работники), должен:

- быть для подчиненных работников образцом профессионализма и безупречной репутации;

- способствовать формированию в Центре и в ее структурных подразделениях благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- принимать в рамках своих полномочий меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в действиях подчиненных работников;

- принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе меры к тому, чтобы подчиненные и иные работники не допускали коррупционно-опасного поведения;

- не допускать случаев принуждения либо склонения подчиненных и иных работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

Работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

IV. Этические правила, которыми должны руководствоваться работники

9. При исполнении должностных обязанностей работнику следует воздерживаться:

- от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений, физических или физиологических особенностей;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

10. Работник призван:

- своим служебным поведением способствовать установлению в трудовом коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества;

- быть вежливым, доброжелательным, корректным, внимательным, проявлять терпимость в общении с коллегами, должностными лицами и гражданами;

- соответствовать по внешнему виду общепринятому деловому стилю,

который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

11. Уведомление должностных лиц Центра, органов прокуратуры Российской Федерации или УВД о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений является моральным долгом работника, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка.

V. Ответственность работников за нарушение положений Кодекса

12. Нарушение работником положений Кодекса, образующее дисциплинарный проступок, влечет за собой применение к работнику дисциплинарного взыскания в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и локальными актами Центра.

13. При установлении обстоятельств, свидетельствующих о наличии в действиях (бездействии) работника признаков преступления или административного правонарушения, материалы об этом направляются в государственные органы в соответствии с их компетенцией.

14. Соблюдение работником норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.