

Подготовлено на основании проекта приказа № П-0013 от 14.03.2025

ЛЕНИНГРАДСКОЕ ОБЛАСТНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНВЕНТАРИЗАЦИИ И ОЦЕНКИ НЕДВИЖИМОСТИ

ПРИКАЗ

«14» марта 2025 г.

№ 23

г. Санкт-Петербург

О Кодексе этики и должностного поведения
работников ЛОГБУ «Леноблинвентаризация»

В целях реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», руководствуясь Типовым кодексом этики и должностного поведения работников государственных организаций Ленинградской области,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Кодекс служебной этики и должностного поведения работников ЛОГБУ «Леноблинвентаризация» (далее - Кодекс)
2. Признать утратившим силу Кодекс служебной этики сотрудника ГУП «Леноблинвентаризация», утвержденный приказом от 20.01.2020 № 1.
3. Сектору кадрового учета письменного ознакомить всех работников управления с Кодексом, руководителям территориальных структурных подразделений учреждения ознакомить своих работников, а также в последствии знакомить с ним принимаемых работников.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Кодекс этики.docx

Директор



А. М. Комарова

от 14 сентября 2025 г. № 23

КОДЕКС ЭТИКИ И ДОЛЖНОСТНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ЛОГБУ «ЛЕНОБЛИНВЕНТАРИЗАЦИЯ»

1. Общие положения

1.1 Кодекс этики и должностного поведения (далее - Кодекс) работников ЛОГБУ «Леноблинвентаризация» (далее - учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации и Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс принят с целью повышения эффективности выполнения работниками учреждения своих трудовых обязанностей; содействия укреплению доверия граждан и общества:

- к предоставляемой государственной услуге;
- к работам, выполняемым учреждением для достижения уставных целей.

1.3. Кодекс включает правила должностного поведения и этические нормы служебной деятельности работников учреждения, основанные на принципах ответственности, профессионализма, взаимоуважения и открытости.

1.4. Кодекс закрепляет правила и этические нормы отношений с клиентами, партнерами, коллегами и средствами массовой информации. Клиентами учреждения являются посетители и заказчики. Партнерами - государственные, муниципальные, общественные, политические и коммерческие организации.

1.5. Работник учреждения в построении деловых отношений обязан руководствоваться изложенными в настоящем Кодексе правилами и этическими нормами.

1.6. Каждый работник учреждения знакомится с настоящим кодексом и удостоверяет подписью свое согласие соблюдать его.

2. Основные принципы и правила должностного поведения работников

2.1. Принципы и правила должностного поведения работников учреждения производны от принципов и правил поведения, установленных для государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Ленинградской области в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

2.2. Работники учреждения при исполнении своих трудовых обязанностей или в связи с ними:

2.2.1. должны:

исполнять трудовые обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

осуществлять свои трудовые обязанности в пределах уставной деятельности учреждения;

не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам

и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, а также проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния личной заинтересованности на исполнение трудовых обязанностей;

соблюдать этические правила должностного поведения работников учреждения, установленные в настоящем кодексе;

проявлять корректность и внимательность при общении с гражданами, представителями государственных (муниципальных) органов и организаций;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими своих трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету учреждения;

стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника учреждения.

2.2.2. Обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные и областные законы и иные федеральные и областные правовые акты, в том числе не допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.2.3. Обязаны противодействовать проявлениям коррупции в учреждении и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе:

не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);

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

не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, а также по урегулированию конфликта интересов, а при ее возникновении уведомлять об этом директора учреждения незамедлительно (как только станет известно об этом работнику);

не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от граждан и организаций (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

уведомлять директора учреждения, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством в сфере противодействия коррупции.

2.2.4. Обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой предусмотрена ответственность, и (или) которая стала известна им в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.3. Работники учреждения, наделенные организационно-распорядительными

полномочиями по отношению к другим работникам учреждения (далее - подчиненные):

2.3.1. Должны быть для подчиненных образцом профессионализма, положительной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.3.2. Должны:

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупций;

не допускать случаев принуждения своих подчиненных к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

2.3.3. Должны принимать меры к тому, чтобы их подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения, личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Этические правила должностного поведения работников

3.1. В должностном поведении работник учреждения должен:

3.3.1. 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.

3.3.2. 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;

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

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

3.2. При взаимодействии с гражданами и обществом, представителями государственных (муниципальных) органов и организаций, работник учреждения обязан действовать в рамках действующего законодательства, при этом ему следует:

проявлять вежливость и доброжелательность к собеседнику, в том числе почтительно относиться к пожилым людям, оказывать при необходимости помощь людям с ограниченными физическими возможностями, проявлять заинтересованность к вопросу гражданина (представителя государственного (муниципального) органа, организации), внимательно выслушивать и не перебивать собеседника в процессе разговора;

излагать свои мысли четко, аргументированно и в убедительной форме;

выстраивать беседу в конструктивном направлении.

3.3. Работник учреждения должен способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества, в связи с чем при взаимодействии с коллегами ему следует:

оказывать коллегам профессиональную поддержку и содействие;

не допускать случаев передачи коллегам своей работы без соответствующего указания (поручения) руководителя и не инициировать перед руководителем соответствующего указания (поручения) без достаточных на то оснований;

вносить свой личный вклад в формирование в коллективе взаимопонимания, взаимопомощи и доброжелательности, в том числе проявлять сдержанность и уважительное отношение, соблюдать должностную субординацию.

4. Требования к внешнему виду работников

Внешний вид работников учреждения при исполнении ими трудовых обязанностей должен соответствовать условиям работы и формату мероприятия, а также способствовать уважительному отношению граждан и общества к учреждению.

5. Ответственность работников за несоблюдение требований Кодекса

5.1. За несоблюдение положений настоящего Кодекса работник учреждения может быть привлечен к ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

5.2. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестации работников, а также при поощрении работников и применении к ним дисциплинарных взысканий.