

ДЕПАРТАМЕНТ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«ЦЕНТР ГРАЖДАНСКОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ КУБАНИ»
(ГКУ КК «ЦЕНТР ГРАЖДАНСКОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ КУБАНИ»)

ПРИКАЗ

от 12.11.2025

№ 125

г. Краснодар

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения
работников государственного казенного учреждения Краснодарского края
«Центр гражданского воспитания молодежи Кубани»**

В целях предупреждения (профилактики) и противодействия коррупции в деятельности государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр гражданского воспитания молодежи Кубани», в соответствии с Федеральным Законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в том числе с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению (профилактике) и противодействию коррупции **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр гражданского воспитания молодежи Кубани» (Приложение).

2. Отделу организации и обеспечения деятельности учреждения (А.С. Аракелова) ознакомить под роспись всех работников учреждения с настоящим приказом.

3. Работникам учреждения обеспечить неукоснительное исполнение положений Кодекса этики и служебного поведения работников ГКУ КК «Центр гражданского воспитания молодежи Кубани».

4. Начальнику отдела медиакоммуникаций и связей с общественностью (Л.В. Помазова) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте учреждения.

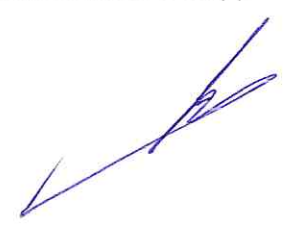
5. Приказ «О принятии мер по предупреждению и противодействию коррупции в государственном казенном учреждении Краснодарского края «Центр патриотического воспитания молодежи Кубани» от 30 ноября 2017 года № 62 признать утратившим силу.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Приказ вступает в силу с момента его подписания.

Руководитель учреждения

И.И. Сайко



УТВЕРЖДЕН
Приказом государственного
казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр гражданского
воспитания молодежи
Кубани»
от 12.11.25 № 125

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр гражданского воспитания молодежи Кубани»
(ГКУ КК «Центр гражданского воспитания молодежи Кубани»)

1. Общие Положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр гражданского воспитания молодежи Кубани» (далее по тексту — Кодекс, Учреждение соответственно) разработан в соответствии с целями и задачами деятельности Учреждения в соответствии с Уставом, в том числе с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ от 8 ноября 2013 года.

1.2. Настоящий Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и определяет основные стандарты и правила поведения работников Учреждения в процессе трудовой деятельности, затрагивающий этику делового общения, и направлен на формирование этического, добросовестного поведения работников и Учреждения в целом.

1.3. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Учреждения, доверия граждан к органам государственной власти и органам местного управления и обеспечение единых норм поведения.

1.4. Знание и соблюдение работниками учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

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

- служит основой формирования должной морали, толерантности, профессиональной чести, правильной гражданской (патриотической) позиции;

- служит основой формирования должной морали, толерантности, профессиональной чести, правильной гражданской (патриотической) позиции;
- ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов или иных обстоятельств нравственного выбора;
- формирует правильное межэтническое и межконфессиональное согласие;
- способствует выработке потребности соблюдения духовно-нравственных норм поведения и правовой культуры;
- выступает как институт общественного сознания, патриотизма и нравственности работников, их самоконтроля.

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

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения.

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

- соблюдать высокие культурные и духовно-нравственные стандарты поведения, традиционные ценности и культурное наследие страны;
- в трудовой деятельности и в жизни занимать активную гражданскую позицию с высоко-развитой национально-государственной идентичностью;
- создавать и поддерживать атмосферу доверия, уважения к представителям различных этносов, межэтнического и межконфессионального согласия;
- пропагандировать физическую культуру, спорт и здоровый образ жизни;
- следовать принципу добросовестной конкуренции и высокой правовой культуры, соблюдать договорные обязательства и межведомственные соглашения;
- соблюдать принцип объективности и честности при принятии кадровых решений.

2.2. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать нормативно-правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, не допускать нарушения законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности или по другим мотивам, как лично, так и не допускать нарушения со стороны других работников учреждения;
- осуществлять свою трудовую деятельность в рамках представленных полномочий;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне и в целях эффективной работы Учреждения;

- осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах задач и целей деятельности Учреждения;
 - при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным и (или) социальным группам или организациям, гражданам, юридическим лицам коммерческой (некоммерческой) направленности, быть независимым от влияния профессиональных и (или) социальных групп или организаций, граждан, юридических лиц коммерческой (некоммерческой) направленности;
 - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
 - соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;
 - проявлять корректность, такт, внимание, доброжелательность в общении с представителями молодежной (студенческой) среды, должностными лицами, контрагентами Учреждения, другими гражданами;
 - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками своих должностных обязанностей, в том числе избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и авторитету Учреждения;
 - принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и локально-нормативными актами Учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов, как только стало известно о таковом;
 - уведомить свое руководство о возникшем (имеющемся) конфликте интересов, о наличии личной заинтересованности в письменной форме;
 - воздерживаться от высказываний (в том числе публичных), суждений и оценок деятельности учреждения, если это не входит в перечень должностных обязанностей работника;
 - постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективному распоряжению 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 им известна в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей.
- 2.4. Продвижение работников Учреждения на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из его деловых качеств.
- 2.5. Работники, занимающие руководящие должности в Учреждении обязаны:
- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
 - принимать меры по предупреждению коррупции;

- своим личным примером давать ориентир честности, добросовестности, беспристрастности, справедливости, толерантности, патриотизма;
- способствовать формированию благоприятного «здорового» морально-психологического климата в коллективе;
- в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;
- устанавливать справедливую, равномерную нагрузку на подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

2.6. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

2.7. Работник Учреждения обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала ему известна в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

3.1. В ходе выполнения своих должностных обязанностей все работники Учреждения должны воздерживаться от:

- любого вида высказываний и(или) действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- любого вида высказываний и(или) действий антиобщественного характера, высказываний и(или) действий, приносящих вред здоровью и (или) развитию молодежи;
- любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание поддержки каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности перед Учреждением;
- поступков, решений, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;
- грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправную и деструктивную деятельность.

- западной идеологии, чуждой российскому народу и разрушительной для российского общества системы идей и ценностей.

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

3.3. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами, представителями молодежной (студенческой) среды, специалистами других ведомств, контрагентами и другими гражданами.

3.4. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы, формата служебного мероприятия (командировка, конференция, круглый стол, семинар, военно-патриотическое, спортивное мероприятие) должен способствовать уважительному отношению граждан, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность, уместность.

3.5. Работнику Учреждения при выборе одежды следует придерживаться одежды функционально целесообразной, удобной для работы. Одежду работника Учреждения отличает строгость, элегантность и опрятность.

Основные рекомендации к украшениям, макияжу и аксессуарам — умеренность и элегантность.

3.6. Работники Учреждения не должны при пользовании социальными сетями, форумами и иными сервисами в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» порочить честь Учреждения, а именно размещать материалы, которые могут отрицательно повлиять на репутацию Учреждения.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании комиссии по противодействию коррупции, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер ответственности.

4.2. Соблюдение работником Учреждения положений Кодекса учитывается при решении вопроса о назначении на вышестоящую должность, а также при наложении дисциплинарных взысканий.