

**ПРОТОКОЛ № 16**  
**заседания Правления Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области**

«21» *августа* 2015 года

г. Белгород

Вид собрания: внеочередное  
Всего членов Правления Фонда – 5  
Присутствовали – 5  
Председатель Правления Фонда - Батанова Е.П.  
Секретарь Правления Фонда – Некипелов С.С.  
Члены Правления Фонда: Галдун Ю.В., Киреева Л.П., Ботвиньев А.Н.

**Повестка заседания**  
**Правления Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области:**

1. Утверждение Кодекса этики и служебного поведения работников НКО Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области.

**1. Слушали:** Исполнительного директора Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области Белоковаленко Л.И. об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников НКО Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области.

**Решили:** В целях реализации статьи 13.3 «Обязанность организации принимать меры по предупреждению коррупции» Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников НКО Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области.

**Проголосовали:** за - единогласно.

Председатель Правления Фонда

Е. Батанова

Заместитель председателя  
Правления Фонда

Ю. Галдун

Секретарь Правления Фонда

С. Некипелов

Члены Правления Фонда:

Л.Киреева

А. Ботвиньев

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ НКО «ФОНД СОДЕЙСТВИЯ РЕФОРМИРОВАНИЮ  
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

I. Общие положения

Настоящий Кодекс поведения работников НКО «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области» (далее-Фонд) - система моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения, основанная на общих принципах должностного поведения работников, а также общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

В Кодексе поведения работников Фонда собраны воедино и систематизированы общественные требования к нравственности работников.

Настоящий Кодекс:

- служит основой для формирования содержания служебной морали в сфере работы Фонда;
- призван помочь работникам Фонда ориентироваться в сложных нравственных коллизиях, ситуациях, обусловленных спецификой его работы;
- является важным критерием для определения профессиональной пригодности человека к работе;
- выступает как инструмент общественного контроля за нравственностью работников Фонда.

Статья I. Основные нравственные  
принципы административной морали

1. Служение общественным интересам

1.1. Работник организации 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.

1.2. Действия работников организации не могут быть направлены против социально не защищенных групп населения. Ни при каких обстоятельствах они не должны подвергаться дискриминации.

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

## 2. Уважение к личности

2.1. Признание, соблюдение и защита прав, свобод и законных интересов человека и гражданина есть нравственный долг и профессиональная обязанность работника организации.

2.2. Работник организации должен уважать честь и достоинство любого человека, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства индивидов.

2.3. Работник организации обязан обеспечить конфиденциальность ставшей ему известной в связи с исполнением должностных обязанностей информации, затрагивающей частную жизнь, честь и достоинство гражданина.

## 3. Принцип законности

3.1. Работник организации обязан осуществлять свою деятельность в рамках установленной законами и подзаконными нормативными правовыми актами компетенции НКО Фонда содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области.

Морально недопустимо нарушать законы исходя из политической, экономической целесообразности, по любым другим, даже благородным, мотивам. Принцип законности своей деятельности, своего служебного и внеслужебного поведения должен быть нравственной нормой работника.

3.2. Нравственный долг работника организации обязывает не только его самого строго соблюдать все нормы законов, но и активно противодействовать их нарушениям со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

## 4. Принцип лояльности

4.1. Работник организации обязан соблюдать принцип лояльности - осознанное, добровольное соблюдение установленных органами исполнительной власти области, государственными органами области служебных распоряжений; верность, уважение и корректность по отношению к государству, ко всем государственным и общественным институтам; поддержание имиджа властных структур, постоянное содействие укреплению их авторитета.

Нравственным долгом для работника организации в случае его принципиального несогласия с политикой, проводимой государством или конкретным органом, где он служит, является уход в отставку.

Принцип лояльности распространяется на отношения:

- ко всем ветвям власти;

- ко всем государственным институтам;
- к законодательно утвержденным общественным институтам, партиям;
- к политическому большинству, находящемуся у власти;
- к другим гражданским служащим.

4.2. Работник организации обязан вести дискуссию в корректной форме, не подрывающей авторитет государственной службы.

## 5. Принцип политической нейтральности

5.1. Работник организации 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.

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

## Статья II. Соблюдение общих нравственных принципов

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

2. Честность и бескорытность - обязательные правила нравственного поведения работника организации, непереносимые условия его служебной деятельности.

3. Вступление в должность и пребывание в ней предполагает развитое чувство долга и ответственности. Работник организации должен выполнять долг, возложенный на него субъектом Федерации, с величайшей степенью личной ответственности.

4. Нравственным долгом и должностной обязанностью работника организации является корректность, вежливость, доброжелательность, внимательность и терпимость по отношению ко всем гражданам, в том числе к непосредственным руководителям и к лицам, зависимым от него по служебным обязанностям.

5. Работник организации должен проявлять толерантность к людям, вне зависимости от их национальности, вероисповедания, политической ориентации; уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий.

### Статья III. Выполнение служебных обязанностей

1. Работник организации должен исполнять свои должностные (служебные) обязанности добросовестно, ответственно, на высоком профессиональном уровне, в целях обеспечения эффективности работы государственного органа.

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

3. Работник организации должен посвящать все свое рабочее время исключительно выполнению служебных обязанностей, прилагать все усилия для эффективной и четкой работы.

4. Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работника организации является открытость для общества своей работы, установленной соответствующими нормативными правовыми актами.

5. Работник организации не должен перекладывать решение подведомственных ему вопросов на других, своевременно принимать обоснованные решения в рамках своей компетенции и нести за них личную ответственность.

6. Работник организации обязан выполнять распоряжения руководства, соблюдать служебные нормы иерархии в отношениях с начальством и подчиненными.

7. Работник организации должен уважать и защищать специальную информацию, полученную во время выполнения официальных обязанностей. Нравственно недопустимо использовать служебную информацию в неслужебной сфере, для достижения каких-либо личных корыстных целей.

8. Работник организации должен использовать только законные и этические способы продвижения по службе. Он имеет право знать, по каким критериям оценивается его профессиональная деятельность.

9. Внешний вид работника организации при исполнении им служебных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### Статья IV. Коллегиальное поведение и поведение работников организации, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

1. Работник организации должен поддерживать ровные, доброжелательные отношения в коллективе, стремиться к сотрудничеству с коллегами. Недопустимы проявления аморальных форм поведения в коллективе, таких как доносительство, подхалимаж, склоки и др.

2. Нетерпимость к руководству определенным работникам организации или к их действиям должны проявляться в подобающей форме и при наличии серьезных оснований. Недопустимы при этом грубость, унижение, бестактность, преднамеренная дискриминация.

3. Работник организации должен придерживаться делового этикета, уважать правила официального поведения и традиции коллектива, не подвергать обструкции законные процедуры выработки и реализации решений, участвовать в коллективной работе, стремиться к честному и эффективному сотрудничеству.

4. Работник организации, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

5. Работник организации, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

6. Работник организации, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему лица не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

7. Работник организации, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия (бездействие) подчиненных ему лиц, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий (бездействия).

## Статья V. Недопустимость корыстных действий

1. Работник организации не имеет права использовать служебное положение для организации своей карьеры в бизнесе, политике и других сферах деятельности в ущерб интересам своего ведомства. Работник организации не должен преследовать в своей деятельности достижение любых личных, корыстных интересов.

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

3. Работник организации не имеет права пользоваться какими-либо благами и преимуществами для себя и членов своей семьи, которые могут быть предоставлены, чтобы воспрепятствовать честному исполнению им своих служебных обязанностей. Он не должен принимать какие-либо почести, вознаграждения, поощрения, связанные с определенными условиями, не предусмотренные официальным регламентом.

Должностное лицо не должно давать никакого повода и основания для попытки вручения подарка или другого вида вознаграждения.

4. Работник организации не должен использовать как средство извлечения личной выгоды какую-либо информацию, полученную конфиденциально во время исполнения служебных обязанностей.

5. Всякое общественно высказанное сомнение в нарушении законов, норм морали рассматривается в отношении работника организации как этическое обвинение и не должно оставаться без внимания.

6. Работник организации может принимать подарки, вознаграждения и почести только при соблюдении следующих условий:

- вручение происходит официально и открыто;
- награждение или поощрение надлежащим образом объяснено и обосновано;
- вышестоящее начальство поставлено в известность о факте вручения подарка или вознаграждения.

Работник организации не может принимать подарки от лиц, стремящихся добиться официальных действий или установления деловых отношений с сотрудником организации, а также от лиц, чьи интересы могут в значительной степени зависеть от работника, получающего подарок.

Морально недопустимо получать подарки в благодарность за совершение каких-либо официальных действий. При этом под "подарком", помимо подарка в прямом смысле этого слова, понимается плата за что-либо, пожертвование, ссуда, передача денег, оказание услуг, а также оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.

Подарки, полученные работником организации в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются собственностью организации и передаются работником по акту в организацию, в котором он замещает должность, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации. Работник организации, сдавший подарок, полученный им в связи с протокольным мероприятием, командировкой или другим официальным мероприятием, может его выкупить в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7. Работник организации не должен быть вовлечен ни в какой бизнес ни прямо, ни косвенно, так как это несовместимо с добросовестным выполнением служебных обязанностей. Это означает, что работник организации не должен в любой форме состоять сам или через членов своей семьи или доверенных лиц в какой-либо коммерческой организации (фирме, корпорации и т.д.), предоставлять им профессиональные услуги,

предусматривающие денежную компенсацию; позволять использовать свое имя частным организациям; заниматься деятельностью, которая предусматривает платное попечительство; состоять за денежное вознаграждение членом правления каких-либо ассоциаций, корпораций и т.д.

8. Работник организации обязан уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника организации.

## Статья VI. Конфликт интересов

1. Конфликт интересов возникает в случае, когда работник организации имеет личную заинтересованность в ходе осуществления им своих служебных обязанностей, которая влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное их исполнение.

Личная заинтересованность работника организации включает в себя любую материальную, карьерную, политическую и всякую иную выгоду для него лично, для его семьи, родственников, друзей, а также для лиц и организаций, с которыми он имеет какие-либо деловые, политические или иные отношения и связи.

2. При назначении на должность, при выполнении соответствующего рода служебных обязанностей, распоряжений руководства работник организации обязан заявить о наличии или возможности наличия у него какой-либо личной заинтересованности в решении вопросов деловых, политических и всяких других организаций или отдельных лиц (наличие акций, участие в деятельности, предложения о сотрудничестве, о работе и т.д.).

3. Нравственный долг работника организации при конфликте интересов заключается в том, чтобы:

- ответственно относиться к любому реальному или потенциальному столкновению интересов;
- принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию столкновения интересов;
- подчиниться любому окончательному решению, требующему разрешения конфликта интересов: отказаться от ведения дела или от возможной выгоды, породившей столкновение интересов.