



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ-ЮГРА
ДЕПАРТАМЕНТ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ И ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО
ОКРУГА-ЮГРЫ «БАЗА АВИАЦИОННОЙ И НАЗЕМНОЙ ОХРАНЫ ЛЕСОВ»**
628007, г. Ханты-Мансийск, ул. Чкалова, 12-а, тел/факс: (3467) 33-13-97

П Р И К А З

Об утверждении кодекса этики и служебного поведения руководителя и работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов»

от 14.09.2026

№ 12/11-Пр-245

Руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Распоряжением Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.08.2014 № 448-рп «Об утверждении типового кодекса этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра», приказом бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов» от 25.01.2023 № 26 «Об утверждении Антикоррупционной политики бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов», **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения руководителя и работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов», согласно приложению к настоящему приказу.

2. Начальникам отделов и руководителям структурных подразделений

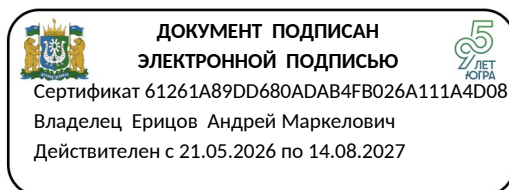
обеспечить ознакомление работников с настоящим приказом.

3. Признать утратившим силу приказ от 29.07.2020 № 584 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения».

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.М. Ерицов

Приложение к приказу
от 14.09.2026 № 12/11-Пр-245
«Об утверждении кодекса этики и служебного поведения
руководителя и работников бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«База авиационной и наземной охраны лесов»

КОДЕКС
этики и служебного поведения руководителя и работников
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов»

1. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения руководителя и работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов» (далее – Кодекс) основан на положениях Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Распоряжения Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.08.2014 № 448-рп «Об утверждении типового кодекса этики и служебного поведения работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «База авиационной и наземной охраны лесов» (далее – Учреждение) независимо от занимаемой должности.

3. Лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей трудовой деятельности, а каждый работник Учреждения обязан принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения руководителя и работников Учреждения для

добросовестного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также обеспечение единых норм поведения работников Учреждения, формирование нетерпимого отношения к коррупции.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

6. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали, нравственности, а также на осуществлении самоконтроля работниками Учреждения.

7. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

8. Знание и соблюдение руководителем и работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки соблюдения ими дисциплины труда.

2. Основные принципы профессиональной этики руководителя и работников Учреждения

9. Деятельность Учреждения, а также руководителя и его работников основывается на следующих принципах:

а) законность: при исполнении своих должностных обязанностей строго руководствоваться Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Уставом и внутренними регламентами Учреждения, а также настоящим Кодексом;

б) профессионализм: осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, демонстрируя компетентность, ответственность и стремление к постоянному совершенствованию профессиональных знаний и навыков. Учреждение принимает меры по поддержанию и повышению уровня квалификации своих работников, в том числе путем проведения профессионального обучения;

в) независимость: действовать независимо при исполнении должностных обязанностей, исключая влияние личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, которые могут создать конфликт с интересами организации, поставить под сомнение добросовестность исполнения обязанностей или нанести ущерб репутации учреждения;

г) добросовестность: добросовестно и ответственно исполнять свои должностные обязанности, проявляя высокий уровень профессионализма и личной заинтересованности в достижении уставных целей организации;

д) конфиденциальность: не разглашать конфиденциальную информацию, ставшую известной руководителю или работнику Учреждения в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также не использовать её в личных целях или в интересах третьих лиц;

е) справедливость: действовать справедливо, объективно и беспристрастно при выполнении своих должностных обязанностей, обеспечивая равное и уважительное отношение ко всем без исключения - коллегам, гражданам и иным лицам, участвующим в деятельности Учреждения;

ж) информационная открытость: обеспечивать своевременное, полное и достоверное предоставление информации о деятельности Учреждения в пределах своей компетенции, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Открытость предполагает готовность к взаимодействию с гражданами, средствами массовой информации, надзорными органами и иными заинтересованными сторонами, а также стремление к доступному и понятному изложению информации, способствующему прозрачности принимаемых решений и укреплению доверия к Учреждению.

10. Руководитель и работники Учреждения, сознавая ответственность перед обществом, гражданами и государством призваны:

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

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения и его работников;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

г) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

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

е) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

ж) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с работой в Учреждении;

з) принимать меры по предупреждению коррупции;

и) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в

добросовестном исполнении работником Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения и руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника Учреждения;

р) соблюдать общепринятые правила публичных выступлений и предоставления служебной информации, воздерживаться от необоснованной публичной критики в адрес друг друга, публичных обсуждений действий друг друга, наносящих ущерб и подрывающих репутацию друг друга;

с) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

11. Работники Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

При назначении на должность работник Учреждения обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

12. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении законодательных норм Российской Федерации.

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

14. Руководитель и работник Учреждения, наделенный организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

15. Руководитель и работник Учреждения, наделенный организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

16. В служебном поведении работника недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубость, проявление пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) выполнения каких-либо действий, мешающих работе других работников Учреждения (включая громкие разговоры и создание шума).

17. Руководитель и работник Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом; должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

18. Внешний вид руководителя и работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

Недопустимые элементы одежды:

- одежда спортивного и пляжного стиля;
- пляжная обувь - включая шлёпанцы, сланцы;
- одежда и аксессуаров с вызывающими принтами, экстремистскими, неприличными или двусмысленными надписями, элементами неформальной атрибутики;
- вечерние и праздничные наряды, выполненные из блестящих, переливающихся или полупрозрачных тканей, а также с глубокими декольте, открытыми плечами, спиной или разрезами;
- чрезмерно откровенные или обтягивающие модели - включая мини-юбки, топы с открытым животом, топы на тонких бретельках, леггинсы в качестве основной нижней части гардероба.

Основные требования к одежде - сдержанность, аккуратность, удобство и практичность.

19. Работнику Учреждения запрещается:

- а) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое имущество, а также передавать их другим лицам;
- б) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора.

20. Руководитель по отношению к своим работникам должен:

а) быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

б) своим личным поведением способствовать конструктивному сотрудничеству в коллективе и не допускать действий, ставящих под сомнение его добросовестности.

3. Требования к антикоррупционному поведению руководителя и работников Учреждения

21. Руководитель и работники Учреждения обязаны:

а) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

б) уведомлять работодателя, органы прокуратуры Российской Федерации или другие государственные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений;

в) руководитель и работник Учреждения, наделенный организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники учреждения не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

г) при исполнении ими должностных обязанностей не вправе допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

д) использовать средства материально-технического, финансового и иного обеспечения, другое имущество только в связи с исполнением должностных обязанностей.

22. Руководителю и работнику Учреждения в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

23. Нарушение руководителем и работником Учреждения настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на рабочих совещаниях, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер юридической ответственности.

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

25. За нарушение положений Кодекса работник Учреждения несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.