



**КРАЕВОЕ  
КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ В ОБЛАСТИ  
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ И  
ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ**

---

**П Р И К А З**

28.12.2021

г. Барнаул

№ 354

**Об утверждении Положения об антикоррупционной политике, Положения о конфликте интересов, Кодекса этики и служебного поведения работников ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае»**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждённых Министерством труда и социальной защиты 08.11.2013, в целях совершенствования деятельности, направленной на предотвращение коррупции и соблюдения норм антикоррупционного законодательства Российской Федерации работниками краевого казенного учреждения «Управление мероприятий в области гражданской обороны, чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности в Алтайском крае» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение по антикоррупционной политике в ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае» (приложение №1).
2. Утвердить Положение о конфликте интересов в ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае» (приложение № 2).
3. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае» (приложение № 3).
4. Утвердить список лиц, ответственных за антикоррупционную политику в ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае» (приложение № 4).
5. Признать утратившим силу приказ от 22.01.2020 № 18 «Об утверждении Положения об антикоррупционной политике, Положения о конфликте интересов, Кодекса этики и служебного поведения работников ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае».
6. Начальнику общего отдела Ефремовой Е.А. настоящий приказ довести до исполнителей и ответственных лиц в установленном порядке под подпись.

7. Начальнику отдела кадров Черных О.А. осуществлять ознакомление с настоящим приказом под подпись вновь принятых работников.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления



М.В. Плешивцев

Приложение №1  
к приказу от ККУ «УГОЧС и ПБ  
в Алтайском крае»  
от 28.12.2021 № 354

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об антикоррупционной политике**  
**в ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае»**

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

1.1. Настоящее положение разработано в целях защиты прав и свобод граждан, обеспечения законности, правопорядка и общественной безопасности в ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае» (далее – Управление). Определяет задачи, основные принципы противодействия коррупции и меры предупреждения коррупционных правонарушений.

1.2. основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

1.2. Антикоррупционная политика Управления представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Управления.

1.4. Для целей настоящего положения используются основные понятия:

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## 2. Основные принципы антикоррупционной деятельности Управления

2.1. Антикоррупционная политика в Управлении основывается на следующих ключевых принципах:

1) принцип соответствия антикоррупционной политики в Управлении действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к деятельности Управления.

2) принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Управления в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3) принцип вовлеченности работников.

Информированность работников Управления о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов (правил) и процедур.

4) принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Управления, ее руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Управления коррупционных рисков.

5) принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в Управлении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6) принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Управления вне зависимости от занимаемой должности, связей, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства управления за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7) принцип открытости деятельности управления.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в организации антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8) принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

### 3. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики

3.1. Основными целями внедрения в Управлении антикоррупционной политики являются:

минимизация риска вовлечения Управления, ее руководства и работников в коррупционную деятельность;

формирование у работников Управления независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания политики управления о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

обобщение и разъяснение основных требований законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, применяемых в Управлении.

3.2. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи внедрения антикоррупционной политики в Управлении:

закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности Управления;

определение области применения антикоррупционной политики и круга лиц, попадающих под ее действие;

определение должностных лиц Управления, ответственных за реализацию антикоррупционной политики;

определение и закрепление обязанностей работников Управления, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

установление перечня реализуемых Управлением антикоррупционных мероприятий, стандартов, процедур и порядка их выполнения (применения);

закрепление ответственности сотрудников Управления за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

3.3. В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

определение должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;

сотрудничество Управления с правоохранительными органами;

разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы управления;

принятие Кодекса этики и служебного поведения работников организации;

предотвращение и урегулирование конфликта интересов;

недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

#### 4. Должностные лица Управления, ответственные за реализацию антикоррупционной политики

4.1. Начальник управления является ответственным за организацию всех мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Управлении.

4.2. Начальник управления, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры Управления, назначает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.

4.3. Основные обязанности лиц, ответственных за реализацию антикоррупционной политики:

подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам противодействия коррупции в Управлении;

подготовка предложений, направленных на устранение причин и условий, порождающих риск возникновения коррупции в Управлении;

разработка и представление на утверждение начальнику управления проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Управления;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников Управления к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от

имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Управления или иными лицами;

организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Управления по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

организация мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции;

индивидуальное консультирование работников;

участие в организации антикоррупционной пропаганды;

#### 5. Обязанности работников и управления, связанные с предупреждением и противодействием коррупции

Все работники вне зависимости от должности и стажа работы в Управлении в связи с исполнением своих должностных обязанностей должны:

1) руководствоваться положениями настоящей антикоррупционной политики и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования;

2) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Управления;

3) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Управления;

4) незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Управления о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

5) незамедлительно информировать лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Управления или иными лицами.

#### 6. Реализуемые Управлением антикоррупционные мероприятия

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Введение в документацию о закупках стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры (должностные инструкции)

	<p>работников</p> <p>Принятие Кодекса этики и служебного поведения работников Управления</p>
<p>Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур</p>	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)</p>
	<p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Управления или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)</p>
	<p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов</p>
	<p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности управления, от формальных и неформальных санкций</p>
	<p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности управления, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер</p>
<p>Обучение и информирование работников</p>	<p>Ознакомление работников с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в управлении</p>
	<p>Проведение для обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции</p>



	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита управления требованиям антикоррупционной политики Управления	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета

В Управлении ежегодно утверждается План реализации антикоррупционных мероприятий с указанием сроков его проведения и ответственного исполнителя.

Приложение №2  
к приказу от ККУ «УГОЧС и ПБ  
в Алтайском крае»  
от 28.12.2024 № 354

**Положение  
о конфликте интересов в  
ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае»**

1. Общие положения

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

Настоящее Положение является внутренним документом ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае» (далее - Управление), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Управления в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника, правами и законными интересами Управления, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Управления.

Под личной заинтересованностью работника Управления понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Управления и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с Управлением на основе гражданско-правовых договоров.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в организации

В основу работы по управлению конфликтом интересов в управлении положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Управления при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Управления и работника при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) управлением.

### 3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Управления и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Управления. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является начальник управления.

Управление берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Управления рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Управления может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Управление также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника Управления или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

увольнение работника из организации по инициативе работника;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Управления и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Управления.

#### 5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Управления - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Приложение №3  
к приказу от ККУ «УГОЧС и ПБ  
в Алтайском крае»  
от 28.12.2021 № 354

## **Кодекс этики и служебного поведения работников ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае»**

### **1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае» (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года.

1.2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Управления, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Управления в целом.

1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Управления своих должностных обязанностей, а также:

служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

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

1.5. Знание и соблюдение работниками Управления положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

### **2. Общие принципы и правила поведения работников Управления**

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

соблюдение высоких этических стандартов поведения;

поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;  
 соблюдение законности и принятых на себя обязательств;

## 2.2. Работники Управления обязаны:

соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Алтайского края, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;  
 исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Управления;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимание по отношению к сотрудникам Управления и представителям сторонних организаций;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или репутации Управления;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Управления, если это не входит в должностные обязанности работников.

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.4. Перемещение работников Управления на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.

2.5. Работники, занимающие руководящие должности в Управлении, обязаны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

д) в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность, принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия,

пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний, необоснованных претензий и обвинений;

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий;

2.7. Внешний вид работников управления при исполнении ими должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

### 3. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники управления должны воздерживаться от:

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

б) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

д) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

е) принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с работниками Управления и представителями сторонних организаций;

3.2. Работники должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.3. Соблюдение работниками управления положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при применении дисциплинарных взысканий.

Приложение № 4  
к приказу от ККУ «УГОЧС и ПБ  
в Алтайском крае»  
от 28.12.2021 № 354

**СПИСОК ЛИЦ,  
ответственных за антикоррупционную политику  
в ККУ «УГОЧС и ПБ в Алтайском крае»**

- 1) Заместитель начальника управления Трубников С.В.
- 2) Заместитель начальника управления – начальник центра обработки вызовов системы – 112 Шеленко А.И.
- 3) Главный бухгалтер Беспалова Т.С.
- 4) Начальник юридического отдела Часовских О.С.
- 5) Начальник отдела кадров Черных О.А.