

## **Кодекс этики и служебного поведения работников АНО ДПО «РИПКиПМР»**

### **1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников АНО ДПО «РИПКиПМР» (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил поведения, обязательных для всех работников. Кодекс основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс разработан на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента РФ от 19.05.2008 N 815 «О мерах по противодействию коррупции»;
- Указа Президента РФ от 21.07.2010 N 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Постановления Правительства РФ от 05.07.2013 N 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции»;
- Постановления Правительства РФ от 09.01.2014 N 10 (ред. от 24.03.2023) «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации» (вместе с «Типовым положением о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации»).
- Устава АНО ДПО «РИПКиПМР»;
- Антикоррупционной политики АНО ДПО «РИПКиПМР»;
- Правил внутреннего трудового распорядка АНО ДПО «РИПКиПМР».

1.3. Действие Кодекса распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с АНО ДПО «РИПКиПМР» (далее – Организация), независимо от занимаемой должности.

1.4. Целями Кодекса являются:

- Установление единых этических стандартов и правил служебного поведения;
- Повышение доверия обучающихся и общественности к АНО ДПО «РИПКиПМР» и его работникам;
- Создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- Укрепление деловой репутации Организации.

1.5. Все работники обязаны соблюдать положения настоящего Кодекса в своей

профессиональной деятельности.

1.6. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности работника при проведении аттестации, а также при применении мер поощрения или дисциплинарного взыскания.

## **2. Основные принципы и правила служебного поведения работников**

2.1. Основными принципами служебного поведения работников Организации являются: законность, справедливость, профессионализм, добросовестность, уважение чести и достоинства личности.

2.2. Работники Организации при исполнении трудовых обязанностей обязаны:

- добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности;
- осуществлять свою деятельность исключительно в пределах предоставленных полномочий;
- быть беспристрастными и независимыми от влияния отдельных граждан, организаций или профессиональных групп;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных, финансовых или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению обязанностей;
- проявлять корректность, вежливость, внимательность и уважение во взаимодействии с обучающимися, коллегами и иными лицами.
- проявлять толерантность, уважать обычаи и традиции народов России, учитывать культурные и иные особенности различных социальных, этнических и религиозных групп;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового общения.

## **3. Антикоррупционные правила и разрешение конфликта интересов**

3.1. Работники Организации обязаны:

- воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены как совершение или подготовка к совершению коррупционных правонарушений;
- немедленно уведомлять директора Организации о всех случаях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, а также о любой известной им информации о фактах коррупции со стороны других работников;
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов, а в случае его возникновения – незамедлительно сообщать об этом директору для принятия мер по его урегулированию;
- не использовать свое должностное положение для оказания влияния на деятельность Организации, коллег или обучающихся при решении вопросов личного характера.

## **4. Этические правила служебного поведения работников**

4.1. В служебном поведении работник должен исходить из конституционных положений, признающих человека, его права и свободы высшей ценностью.

4.2. Работнику в служебной деятельности запрещается:

- любая форма высказываний или действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, религии, убеждений, состояния здоровья или иным

обстоятельствам.

– грубость, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, необоснованные обвинения;

– угрозы, оскорбительные выражения, реплики или действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение, включая буллинг и кибербуллинг.

4.3. Работники должны способствовать созданию в коллективе атмосферы делового сотрудничества, взаимного уважения и конструктивного взаимодействия.

4.4. Внешний вид работника при исполнении трудовых обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, отличающемуся официальностью, сдержанностью, аккуратностью и опрятностью.

4.5. Работникам следует воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Организации и его руководства в социальных сетях и иных публичных пространствах, если это не входит в их прямые должностные обязанности.

## **5. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

5.1. Нарушение положений настоящего Кодекса рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь за собой проведение служебной проверки и применение к работнику мер дисциплинарного воздействия в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. В зависимости от характера и тяжести совершенного проступка, работник может быть привлечен к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3. В случае возникновения сомнений того, как поступить в той или иной ситуации в соответствии с настоящим Кодексом, работник обязан обратиться за разъяснениями к директору Организации или к должностному лицу, ответственному за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений.