

**СОГЛАСОВАНО**

Директор

\_\_\_\_\_ **В.В. Глебов**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**УТВЕРЖДЕН**

**Общим собранием работников  
коллектива**

27 апреля 2016 г.

протокол № 14

**Кодекс этики и служебного поведения работников  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
АРЗАМАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
(филиал) «НИЖЕГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА им. Р.Е.Алексеева»**

**I. Общие положения**

1. Настоящий кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный университет им. Р.Е. Алексеева» АРЗАМАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (филиал) (далее – Институт) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться Работники АРЗАМАССКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА (далее – Работники), независимо от занимаемой ими должности.

3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения Работников Института для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

3. Каждый Работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от Работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

4. Знание и соблюдение Работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

5. Гражданин, поступающий на работу в АРЗАМАССКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ, знакомится с Кодексом и соблюдает его в процессе своей деятельности.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех Работников и участников образовательного процесса (студентов, родителей, преподавателей).

7. В Кодексе используются следующие понятия и определения:

- **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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона «О противодействии коррупции»);

- **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 (пункт 2 статьи 1 Федерального закона «О противодействии коррупции»):

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 Институт вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений;

- **конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Института;

- **личная заинтересованность работника** — заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества

или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

## **II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников**

1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2. Работники, находящиеся в трудовых отношениях с Институтом, обязаны соблюдать основные принципы трудового законодательства.

3. Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

3.1 исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Института;

3.2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Нижегородской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов;

3.3. обеспечивать эффективную работу Института;

3.4. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Института, а также полномочий Института;

3.5. 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;

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

3.7. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

3.8. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

3.9. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

3.10. 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;

3.11. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или репутации Института;

3.12. не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность других должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

3.13. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Института и его руководства, если это не входит в должностные обязанности работника;

3.14. соблюдать установленные в Институте правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

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

3.16. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

3.17. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

3.18. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию в соответствии с нормами и требованиями законодательства Российской Федерации.

5. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, которая ему стала доступна при исполнении служебных обязанностей.

6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать

формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

7.1. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

7.2. не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

7.3. по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

### **III. Рекомендательные этические правила служебного поведения Работников**

1. В служебном поведении Работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. В служебном поведении Работник воздерживается от:

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

2.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

2.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3. Выполняя служебные и профессиональные обязанности, Работник может принимать или вручать подарки, если:

это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;

ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

4. Получение или вручение подарков в связи с выполнением служебных и профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений Работника Института.

5. Работнику не следует:

создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или контрагентов, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;

передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

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

7. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

8. При выполнении служебных и профессиональных обязанностей не допускается во взаимоотношениях между Работниками грубость, проявления пренебрежительного тона, заносчивости, оскорбления.

9. Внешний вид Работника при исполнении должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Институту, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

10. Для рассмотрения разногласий (конфликтных ситуаций) между работниками Института Общим собранием Работников может создаваться Комиссия по этике. Общее собрание Работников вправе наделить полномочиями по рассмотрению разногласий (конфликтных ситуаций) между Работниками Института иной орган.

11. Работник Института вправе обратиться в Комиссию по этике либо иной орган, наделенный соответствующими полномочиями Общим собранием Работников, с письменной жалобой или заявлением, которые рассматриваются не позднее, одного месяца со дня подачи заявления.

12. Комиссия по этике либо иной орган, наделенный соответствующими полномочиями, по результатам рассмотрения жалобы или заявления Работника вправе дать рекомендации директору Института, в том числе о наложении дисциплинарного взыскания.

#### **IV. Требования к антикоррупционному поведению**

1. Работник при исполнении должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

3. В целях противодействия коррупции Работники обязаны:

3.1. уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к Работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

3.2. соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на их профессиональную деятельность общественных объединений и др. заинтересованных лиц;

3.3. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного директора о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.4. воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Института или контрагентов;

3.5. воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Института или контрагентов;

3.6. незамедлительно информировать директора Института о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

3.7. незамедлительно информировать директора Института о ставшей известной Работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами.

4. Порядок уведомления о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений и о конфликте интересов определяется приказами директора Института и Положением по антикоррупционной деятельности.

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

Нарушение положений кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии по этике и урегулированию конфликта интересов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений кодекса влечет применение к Работнику мер дисциплинарной ответственности.

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