Автономная некоммерческая организация высшего образования
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»
INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

СОГЛАСОВАНО
Советом трудового коллектива ИМЭС
(Протокол от 31 августа 2026 г. № 1)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 028C6980001EB4999C4F91A188C1304800
Владелец: АНО ВО "ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ", ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ, ИМЭС
Действителен: с 31.03.2026 до 30.06.2027

01.10.2026 г.

Введено в действие приказом
от 21 сентября 2026 г. № 147-од

КОДЕКС ЭТИКИ РАБОТНИКОВ АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»

Москва - 2026

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики работников Автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт международных экономических связей» (далее, соответственно – Кодекс, Институт) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Института независимо от замещаемой ими должности.

1.2. Правовую основу настоящего Кодекса составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иные нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и смежные отношения, а также устанавливающие этические и антикоррупционные стандарты поведения, устав Института, локальные нормативные акты Института.

Кодекс также учитывает традиционные российские духовно-нравственные ценности и общепринятые морально-этические нормы, принятые в российском обществе.

1.3. Профессиональная этика - совокупность моральных норм, определяющих отношение работника к своему профессиональному долгу, к лицам, с которыми он взаимодействует в связи с исполнением трудовых должностных обязанностей, а также к обществу в целом. Служебное поведение — совокупность действий и решений работника либо группы работников, осуществляемых в пределах полномочий, установленных законодательством Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами Института, при взаимодействии внутри Института и с внешними сторонами в рамках исполнения должностных обязанностей.

1.4. Целью настоящего Кодекса является установление единых коммуникационных моделей и норм поведения работников Института при осуществлении ими профессиональной деятельности.

1.5. Кодекс призван содействовать укреплению авторитета и деловой репутации Института и его работников, повышению уровня доверия к результатам профессиональной деятельности Института, уважительному отношению к научно-педагогической деятельности в общественном сознании, предотвращению возникновения конфликта интересов и своевременному его урегулированию.

1.6. Ознакомление работников Института с положениями настоящего Кодекса осуществляется в порядке, установленном локальными нормативными актами Института. Работники обязаны соблюдать положения Кодекса при исполнении должностных обязанностей.

1.7. Соблюдение работниками Института положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки трудовой дисциплины.

2. Основные принципы профессиональной этики и служебного поведения работников Института

2.1. Основные принципы профессиональной этики и поведения работников Института являются основой поведения работников в связи с нахождением их в трудовых отношениях с Институтом.

2.2. Взаимодействие между работниками в Институте выстраивается на основе уважения личности и нацеленности на результат, с тем, чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для профессионального и личностного развития и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

2.3. Основными принципами профессиональной этики работников Института являются:

– уважение к личности - вежливое и корректное отношение к коллегам, обучающимся и иным лицам, с которыми работник взаимодействует в рамках профессиональной деятельности.

– добросовестность и ответственность - добросовестное исполнение должностных обязанностей и личная ответственность за результаты своего труда.

– кооперация и взаимопомощь - обмен опытом и информацией с коллегами, содействие достижению общих целей Института.

– открытость к обратной связи - готовность воспринимать и конструктивно реагировать на критику.

– нетерпимость к коррупции и конфликту интересов - недопущение действий, способных привести к коррупционным нарушениям или конфликту интересов, а также своевременное информирование о таких рисках в порядке, установленном локальными нормативными актами Института.

2.4. В рамках трудовой деятельности работник не должен допускать:

2.4.1. Дискриминации и неуважения к личности:

– дискриминационных высказываний и действий по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных убеждений, а также по иным обстоятельствам;

– грубости, пренебрежительного или заносчивого тона, предвзятых замечаний и необоснованных обвинений в адрес коллег, обучающихся и иных лиц;

– угроз, оскорбительных выражений и реплик, действий, провоцирующих противоправное поведение или препятствующих деловому общению;

– любых форм домогательства, буллинга и травли, действий и высказываний, посягающих на честь, достоинство и личную неприкосновенность;

2.4.2. Нарушение конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни:

– нарушения права других работников и иных лиц на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну;

– разглашения персональных данных других работников, обучающихся и иных лиц, а также иной конфиденциальной информации, ставшей известной по месту работы;

2.4.3. Злоупотребления положением и ресурсами:

– использования должностного или личного положения для оказания психологического или иного давления на работников и обучающихся Института;

– использования имущества, финансовых и информационных ресурсов Института в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей;

– принятия подарков, услуг или иных вознаграждений, способных повлиять на объективность принимаемых решений или создать конфликт интересов;

2.4.4. Публичных и политических заявлений:

– декларирования собственного мнения как официальной позиции Института;

– публичных высказываний и действий, порочащих деловую репутацию Института, его работников и обучающихся;

– вовлечения обучающихся в политическую деятельность, политической и идеологической пропаганды и агитации в образовательном процессе.

2.5. Нормы профессиональной этики педагогических и научных работников Института подразумевают абсолютное неприятие любых форм плагиата. Под плагиатом понимается умышленное присвоение авторства на чужой результат интеллектуальной деятельности — представление в качестве собственного текста, идей, данных, методов или иных элементов исследования, созданных другим лицом, без указания источника заимствования. Для педагогических работников это означает недопустимость использования в учебных материалах (лекциях, пособиях, заданиях) чужих текстов, разработок или методических решений без корректного цитирования и ссылок на авторов. Для научных работников запрет распространяется на все этапы исследовательской деятельности: при планировании работы, сборе и анализе данных, написании статей и иных публикаций.

2.6. Внешний вид работника при исполнении должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю: быть официальным, сдержанным, традиционным и аккуратным - либо деловой стиль, либо стиль «смарт-кэжуал» (сочетание элементов делового и повседневного гардероба). Такой стиль одежды призван формировать

уважительное отношение граждан к Институту и поддерживать его деловой имидж.

Не допускается ношение одежды спортивного, пляжного и иного неформального стиля, не соответствующего установленному стилю. Исключения составляют:

- занятия физической культурой и спортом;
- участие в тематических мероприятиях, где предусмотрен особый стиль одежды в соответствии с программой мероприятия.

3. Основные принципы профессиональной этики и служебного поведения руководителей

3.1. Работники Института, наделённые организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны:

– быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации;

– способствовать формированию в Институте благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

– принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

– принимать меры по предупреждению коррупции;

– не допускать и пресекать проявления травли, психологического давления и иного некорректного поведения в коллективе, принимать меры для защиты работников и обучающихся, сообщивших о таких фактах;

– не допускать случаев принуждения работников и обучающихся Института к участию в деятельности политических партий, общественных и религиозных объединений и организаций.

3.2. Основными принципами профессиональной этики и служебного поведения работников Института, относящихся к категории руководителей, являются:

– служение интересам Института - осуществление должностных обязанностей в интересах Института и его обучающихся, обеспечение законности и обоснованности принимаемых управленческих решений;

– личный пример - быть образцом соблюдения профессиональной этики, делового общения и установленных норм поведения; способствовать формированию среди подчиненных уважения к Кодексу и следования его принципам;

– уважение к работникам - соблюдение их прав и законных интересов, недопущение методов управления, унижающих личное достоинство, а также необоснованного или избирательного применения мер дисциплинарного и материального характера;

– профессиональное развитие - постоянное повышение профессионализма и компетентности, поддержка профессионального роста подчиненных, создание условий для их развития;

– ответственность за репутацию - поддержание делового имиджа Института при взаимодействии с контрагентами, партнерами, представителями государственных органов и общественности; обеспечение законности и экономической обоснованности сделок и обязательств, в которых Институт выступает стороной;

– противодействие коррупции - предотвращение и урегулирование конфликтов интересов (как личных, так и подчиненных работников) в установленном порядке, формирование среди работников Института нетерпимого отношения к коррупции, недопущение принятия подарков и иных вознаграждений в связи с исполнением должностных обязанностей;

– равное отношение и недопущение дискриминации - обеспечение равных условий для всех работников независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных убеждений, в том числе при приёме на работу, оплате труда, поощрении и продвижении.

4. Основные правила поведения работников Института

4.1. Работники Института всех категорий обязаны:

4.1.1. Обеспечивать эффективную работу Института для достижения образовательных, научных и других целей, определённых Уставом Института.

4.1.2. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека, удовлетворение потребностей общества в образовании определяют основной смысл и содержание деятельности Института.

4.1.3. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

4.1.4. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.

4.1.5. Соблюдать установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Института ограничения и запреты.

4.1.6. Соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, общественных объединений и религиозных организаций.

4.1.7. Соблюдать общепризнанные нормы профессиональной этики и правила делового поведения.

4.1.8. Способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

4.1.9. Проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам.

4.1.10. Стремиться к постоянному повышению своего профессионального уровня.

4.1.11. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных национальных и иных групп, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию.

4.1.12. Соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств.

4.1.13. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету Института.

4.1.14. Не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

4.1.15. При назначении на должность и/или при исполнении должностных обязанностей заявлять о наличии или возможности наличия личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

4.1.16. Не использовать должностное положение для оказания влияния
на работников Института при решении вопросов личного характера.

4.1.17. Не использовать должностное положение для оказания влияния
на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера.

4.1.18. Проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать 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.

4.1.19. Не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждение от физических и юридических лиц в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав.

4.1.20. Уведомлять непосредственного руководителя или комиссию по соблюдению требований к должностному поведению и урегулированию конфликта интересов Института о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.1.21. Уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

4.1.22. Содействовать укреплению репутации Института, не распространять заведомо ложные сведения, подрывающие репутацию Института, и воздерживаться от действий (бездействий), которые могут нанести ущерб чести, достоинству и деловой репутации работников Института.

4.1.23. Соблюдать установленные в Институте правила публичных выступлений, предоставления служебной информации и конфиденциальных сведений, персональных данных работников и обучающихся.

4.1.24. Соблюдать следующие правила обозначения своей связи (указания аффилиации) с Институтом:

– выступать публично или размещать публикации от имени Института (кафедры, иного структурного подразделения Института) либо от неопределённого круга работников и(или) обучающихся Института (кафедры, иного структурного подразделения Института), в том числе в средствах массовой информации и информационно-телекоммуникационных сетях, только при наличии соответствующих полномочий или после получения согласия уполномоченных органов (должностных лиц) Института в порядке, установленном локальными нормативными актами Института;

– выступать публично или размещать публикации, в том числе в средствах массовой информации и информационно-телекоммуникационных сетях, от своего имени с указанием своей должности в Институте и места работы без необходимости получения согласия уполномоченных органов (должностных лиц) Института, соблюдая при этом требования законодательства и нормы профессиональной этики;

– использовать установленное наименование Института, при указании аффилиации применять официальное полное название Института (как закреплено в Уставе Института). Не допускать произвольных сокращений, аббревиатур или неформальных вариантов, если иное прямо не предусмотрено локальными нормативными актами Института;

– избегать избыточных или вводящих в заблуждение формулировок, не добавлять к названию Института непроверенные характеристики (например, «ведущий», «один из лучших»), которые могут создать ложное

впечатление о статусе. При совместной работе с другими организациями чётко разграничивать, какая часть проекта выполнена в Институте, а какая партнерами Института;

– в ситуациях, не связанных напрямую с профессиональной деятельностью (например, в личных социальных сетях, в бытовых разговорах), не использовать аффилиацию с Институтом для придания дополнительного веса своим словам, если это не соответствует действительности и может ввести окружающих в заблуждение;

– воздерживаться от указания аффилиации с Институтом либо размещать оповещение о том, что соответствующее высказывание является личным мнением работника и не отражает позицию Института в случае, если содержание публичных выступлений и (или) публикаций создаёт риски возникновения негативных социальных реакций и (или) способно привести к отрицательным репутационным последствиям для Института. Исключение составляют выступления и публикации по тематике, относящейся к сфере профессиональной компетенции работника и либо соответствующие ранее сформулированной официальной позиции Института, либо отражающие результаты исследовательских или экспертно-аналитических работ, проводимых в Институте с участием работника;

– самостоятельно определять, способно ли выступление и (или) публикация, исходя из содержания, вызвать негативные социальные реакции и(или) привести к отрицательным репутационным последствиям для Института, и исходя из этого воздержаться от указания аффилиации с Институтом либо размещении соответствующего оповещения. Если указанные меры работником предприняты не были, по требованию Института работник обязан незамедлительно разместить в средствах массовой информации или информационно-телекоммуникационных сетях оповещение, адресованное неопределённому кругу лиц, о том, что соответствующее высказывание является личным мнением работника и не отражает позицию Института.

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

4.1.26. Не допускать случаев принуждения других работников и обучающихся к участию в деятельности политических партий, общественных и религиозных объединений и организаций.

4.1.27. Стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

4.1.28. При использовании социальных сетей, мессенджеров и иных цифровых платформ в целях, связанных с профессиональной деятельностью, соблюдать те же стандарты вежливости, корректности и уважения, что и при личном общении.

4.1.29. Не размещать в открытом доступе информацию, которая может быть воспринята как оскорбительная, дискриминационная или порочащая честь и достоинство обучающихся, коллег или Института в целом.

4.1.30. В служебной переписке с использованием электронной почты и мессенджеров соблюдать деловой стиль общения, не допускать фамильярности и использовать официальные каналы связи для решения профессиональных вопросов.

4.1.31. Работник не должен использовать корпоративные средства связи и информационные ресурсы Института для распространения материалов, не связанных с профессиональной деятельностью, в том числе политического, религиозного или рекламного характера.

4.2. Педагогические и научные работники Института дополнительно к обязанностям, указанным в пункте 4.1. настоящего Кодекса, обязаны:

4.2.1. Избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогических и научных работников и (или) Института.

4.2.2. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья.

4.2.3. Не допускать принуждения обучающихся к вступлению в общественные объединения, в том числе в политические партии, а также принудительного привлечения их к деятельности этих объединений и участию в агитационных кампаниях и политических акциях.

4.2.4. Проявлять объективность и требовательность при оценке образовательных результатов обучающихся, выявлять и пресекать факты нарушения академических норм во время текущего, промежуточного или итогового контроля.

4.2.5. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, формировать у обучающихся универсальные и профессиональные компетенции по избранному направлению, а также гражданскую позицию. В ходе педагогической деятельности способствовать формированию у обучающихся чувства патриотизма, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, а также бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации.

4.2.6. Не допускать нарушения интеллектуальных (авторских, смежных, патентных) прав, в том числе присвоения авторства (плагиат), а также выявлять и пресекать факты нарушения обучающимися и работниками Института интеллектуальных (авторских, смежных, патентных) прав, в том числе присвоения авторства (плагиат).

4.2.7. При публичном выступлении устного и письменного характера на российских и международных мероприятиях, посвящённых исследовательской деятельности работника, обозначать свою связь (указывать аффилиацию) с Институтом.

4.2.8. При опубликовании монографий, статей и других профессиональных научных работ указывать аффилиацию с Институтом в порядке, установленном локальными нормативными актами Института, трудовым договором.

4.2.9. Не допускать применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, а также не совершать иных аморальных проступков, не совместимых с продолжением научно-педагогической работы.

4.2.10. Не допускать совершения противоправных действий против половой неприкосновенности и половой свободы личности.

4.2.11. Воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей.

4.2.12. Не использовать образовательный процесс в целях политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.3. Этика взаимоотношений с обучающимися.

4.3.1. Педагогические и научные работники обязаны строить отношения с обучающимися на основе взаимного уважения, доверия и педагогической этики, не допуская фаворитизма, пренебрежительного отношения, предвзятости, а равно иных действий (бездействия), умаляющих честь и достоинство обучающегося.

4.3.2. Педагогическим и научным работникам запрещается использовать свое должностное положение для извлечения личной выгоды из отношений с обучающимися, их родителями (законными представителями), в том числе:

– требовать и принимать подарки, денежные средства, имущество, или иные услуги, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института;

– навязывать обучающимся дополнительные платные услуги, приобретение учебных материалов или литературы вопреки установленному порядку;

– использовать учебное или рабочее время, помещения и имущество Института в личных целях с участием обучающихся;

– вступать в отношения, способные повлечь конфликт интересов.

4.3.3. Педагогические и научные работники обязаны соблюдать конфиденциальность сведений об обучающихся, ставшей известной в связи с осуществлением профессиональной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.3.4. Педагогические и научные работники обязаны принимать меры к предотвращению конфликтных ситуаций с обучающимися, а в случае их возникновения — содействовать урегулированию конфликта в порядке, установленном локальными нормативными актами Института, не допуская при этом публичного обсуждения конфликта и распространения сведений, способных причинить вред чести, достоинству и деловой репутации его участников.

5. Ответственность работников за нарушение положений Кодекса

5.1. За нарушение положений настоящего Кодекса работник несет ответственность в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института.

5.2. Факт нарушения положений Кодекса устанавливается Комиссией по профессиональной этике и служебному поведению работников Института. Комиссия по профессиональной этике и служебному поведению работников Института рассматривает поступившие обращения и материалы, проводит проверку и по результатам готовит заключение о наличии или отсутствии признаков нарушения Кодекса.

5.3. В случае если в действиях (бездействии) работника, в отношении которых Комиссией по профессиональной этике и служебному поведению работников Института установлено нарушение Кодекса, содержатся признаки дисциплинарного проступка, материалы направляются ректору (уполномоченному работнику) для принятия решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном статьями 192–193 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность за непринятие мер по недопущению и пресечению нарушений принципов этики и правил служебного поведения подчиненными работниками, если ему было известно или должно было быть известно о таких нарушениях.

5.5. Соблюдение или несоблюдение работником положений настоящего Кодекса учитывается при:

– проведении аттестации и формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности;

– проведении конкурсного отбора на замещение должностей научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

– применении мер дисциплинарного взыскания;

– поощрении и награждении работников.

6. Порядок рассмотрения случаев нарушения норм профессиональной этики и служебного поведения

6.1. Институт стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

6.2. Случаи нарушения работниками Института принципов и норм профессиональной этики и служебного поведения, установленных настоящим Кодексом, рассматриваются Комиссией по профессиональной этике и служебному поведению работников Института (далее - Комиссия):

6.2.1. Комиссия создается по мере необходимости для рассмотрения каждого конкретного случая нарушения норм профессиональной этики и профессионального поведения и действует до принятия решения по этому случаю.

6.2.2. Комиссия не является органом, рассматривающим индивидуальные трудовые споры. Ее деятельность направлена на оценку соблюдения работниками этических норм и подготовку рекомендаций для работодателя.

6.3. Персональный состав Комиссии определяется приказом ректора. Такой состав формируется с учетом характера возникшей ситуации и необходимых компетенций участников.

6.3.1. В состав Комиссии включаются:

– председатель Комиссии — работник Института из числа руководителей структурных подразделений или их заместителей;

– не менее двух членов Комиссии из числа работников Института, обладающих профессиональной компетентностью в рассматриваемом вопросе;

– представитель Совета трудового коллектива Института (при его наличии);

– секретарь Комиссии, осуществляющий организационно-техническое обеспечение её деятельности.

6.3.2. В состав Комиссии не могут быть включены работники, прямо или косвенно заинтересованные в исходе рассмотрения дела, в том числе:

– сам заявитель;

– лицо, в отношении которого рассматривается вопрос;

– близкие родственники заявителя или лица, в отношении которого рассматривается вопрос;

– лица, находящиеся в служебной зависимости от заявителя или лица, в отношении которого рассматривается вопрос.

6.3.3. В случае выявления заинтересованности члена Комиссии он подлежит замене на основании приказа ректора Института.

6.3.4. Заседание созывается председателем Комиссии по поручению ректора. Заседание проводится в срок не позднее трех рабочих дней со дня издания приказа о формировании состава Комиссии.

6.4. В целях реализации права работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива.

6.5. Комиссия в своей деятельности руководствуется положениями настоящего Кодекса.

6.6. Основанием для рассмотрения вопросов на заседании Комиссии является обращение руководителя структурного подразделения Института, работника или обучающегося.

6.7. Работник, которому стало известно о нарушении положений настоящего Кодекса, а также работник, столкнувшийся с психологическим давлением, травлей или иным некорректным обращением, вправе обратиться к своему непосредственному руководителю либо непосредственно к ректору Института.

6.8. Добросовестное обращение работника не может служить основанием для его преследования, ухудшения условий труда или иного ущемления его прав. Институт обеспечивает конфиденциальность сведений, ставших известными в связи с рассмотрением обращения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.9. Работник, в отношении которого рассматривается вопрос о нарушении норм профессиональной этики и служебного поведения, имеет право присутствовать на заседании Комиссии, давать пояснения, представлять документы и иные материалы, а также знакомиться с принятым в отношении него решением.

6.10. Обращение рассматривается Комиссией в срок, не превышающий 30 (тридцати) календарных дней со дня его поступления.

6.11. Председатель Комиссии возглавляет Комиссию и руководит ее деятельностью, осуществляет организационное обеспечение деятельности Комиссии, в том числе:

– планирует работу Комиссии;

– созывает заседания Комиссии и руководит их подготовкой;

– председательствует на заседаниях Комиссии;

– координирует работу членов Комиссии, решает вопросы внутреннего распорядка деятельности Комиссии;

– подписывает протоколы заседаний Комиссии;

– представляет ректору на утверждение документы, подготовленные и принятые Комиссией.

6.12. Секретарь Комиссии:

– уведомляет членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседаний Комиссии;

– осуществляет организационно-техническое обеспечение деятельности Комиссии, подготовку материалов и ведение протоколов её заседаний;

– готовит документы по результатам работы Комиссии;

– подписывает протоколы заседаний Комиссии;

– осуществляет ведение и сохранность документации текущего делопроизводства, связанного с работой Комиссии, в том числе протоколов заседаний Комиссий.

6.13. Заседание Комиссии считается правомочным, если в нем участвует не менее половины состава Комиссии.

6.14. Решения принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, участвующих в заседании. При равенстве голосов голос председателя Комиссии является решающим.

6.15. Лицо, в отношении которого рассматривается вопрос, имеет право:

– присутствовать на заседании Комиссии;

– давать пояснения, представлять документы и иные материалы;

– знакомиться с материалами дела;

– знакомиться с принятым в отношении него решением.

6.16. Лицо, в отношении которого рассматривается вопрос, вправе отказаться от присутствия на заседании, подав письменное заявление. В этом случае вопрос рассматривается в его отсутствие.

6.17. По результатам рассмотрения дела Комиссия принимает одно из следующих решений:

– о наличии в действиях (бездействии) работника нарушения норм профессиональной этики и профессионального поведения;

– об отсутствии в действиях (бездействии) работника нарушения норм профессиональной этики и профессионального поведения;

– о необходимости проведения дополнительной проверки.

6.18. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

6.19. В случае установления Комиссией в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка, Комиссия подготавливает и вносит ректору Института мотивированное представление о применении к работнику мер дисциплинарной ответственности.

6.20. Решение Комиссии может быть обжаловано работником в течение 10 (десяти) рабочих дней со дня ознакомления с этим решением путем подачи письменного заявления на имя ректора Института. Ректор Института рассматривает такое заявление в течение 10 рабочих дней и принимает окончательное решение.

6.21. Материалы заседаний Комиссии, включая содержание обращений, пояснения сторон и принятые решения, являются конфиденциальными и не подлежат разглашению, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Члены Комиссии и иные лица, присутствовавшие на заседании, несут ответственность за разглашение конфиденциальных сведений в порядке, установленном законодательством.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора Института с учетом мнения Совета трудового коллектива Института.

7.2. Внесение изменений или дополнений в настоящий Кодекс осуществляется путем подготовки изменений, дополнений или принятия Кодекса в новой редакции с соблюдением порядка, установленного в п. 7.1. настоящего Кодекса.

7.3. Настоящий Кодекс подлежит регистрации в составе документов организационного характера номенклатуры дел Института.

7.4. Подлинный экземпляр настоящего Кодекса подлежит хранению в составе документов организационного характера Института до замены его Кодексом в новой редакции.