



Министерство цифрового развития, связи и  
массовых коммуникаций Российской Федерации  
Ордена Трудового Красного Знамени федеральное  
государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Московский технический университет связи и информатики»  
**ВОЛГО - ВЯТСКИЙ ФИЛИАЛ**

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета  
Волго-Вятского филиала МТУСИ  
протокол №34 от «25» ноября 2021 г.  
Председатель Ученого совета ВВФ МТУСИ  
\_\_\_\_\_ Казаков В.В.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КОДЕКСЕ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОМ ПОВЕДЕНИИ РАБОТНИКА И  
ОБУЧАЮЩЕГОСЯ**

Нижний Новгород  
2021 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работника и обучающегося Волго-Вятского филиала ФГОБУ ВПО МТУСИ (далее - Кодекс) является локальным нормативным актом, который определяет принципы, правила и нормы делового общения и поведения в Волго-Вятском филиале федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования Московского технического университета связи и информатики (далее - Филиал).

1.2. В рамках настоящего Кодекса используются следующие понятия:

– работодатель - Филиал в лице директора и иных руководителей, уполномоченных представлять Филиал в соответствии с Положением филиала, локальными нормативными актами, доверенностями;

– администрация Филиала - директор, заместитель директора;

– профессорско-преподавательский состав - заведующие кафедрами, профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели осуществляющие учебно-образовательную деятельность в Филиале (далее - преподаватели);

– работники - администрация Филиала, профессорско-преподавательский состав, научные сотрудники, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал;

– обучающиеся - студенты, слушатели и другие категории лиц, обучающиеся в Филиале в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– коррупция - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц, ли о незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах Филиала;

– конфликт интересов - ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника Филиала в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами обучающихся, граждан, организации, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником Филиала должностных обязанностей.

1.3. Кодекс вводится с целью укрепления и развития культуры поведения работников и обучающихся Филиала, повышения мотивации их сознательной поддержки стратегии и основных программ деятельности Филиала, направленных на улучшение качества подготовки специалистов и повышения престижа Филиала на российском образовательном пространстве.

1.4. Кодекс един для всего коллектива Филиала. Работники Филиала и обучающиеся добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов норм и правил делового общения и поведения, установленных данным Кодексом.

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

1.6. Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, Гражданского и Трудового кодекса РФ, общепринятых нравственных и этических принципов и норм, Положения Филиала, Правил внутреннего распорядка Филиала и иных нормативно-правовых документов.

1.7. Кодекс принимается решением Ученого совета филиала с учетом мнения профсоюзной организации. Внесение изменений и дополнений в Кодекс производится заместителем директора на основании решений Ученого совета филиала.

1.8. Кодекс содержит морально-этические нормы и правила поведения, распространяющиеся на всех работников и обучающихся Филиала, особенности взаимоотношения участников образовательного процесса, принципы решения конфликтных ситуации, нормы делового общения.

1.9. Филиал заинтересован в соблюдении принципов и норм Кодекса во взаимоотношениях с внешней средой: образовательными и научными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами, средствами массовой информации, деловыми партнерами, другими коллективами и частными лицами.

## 2. НАПРАВЛЕННОСТЬ

Деятельность Филиала должна быть направлена на:

2.1. Развитие культуры общения, позволяющей работникам воспринимать обучающихся не как «клиентов», а как членов коллектива со своими интересами и потребностями.

2.2. Поддержание культурных традиций для развития Филиала как научно-педагогического учреждения высшего образования, так и учебного заведения высокой культуры.

2.3. Развитие чувства патриотизма и гордости за свой Филиал у всех работников и обучающихся.

2.4. Сохранение истории и поддержание традиций Филиала, высоких морально-нравственных принципов, выработанных предыдущими поколениями студентов и работников.

2.5. Проявление заботы о престиже и имидже Филиала.

2.6. Искоренение условий для коррупции в учебно-образовательном процессе и иной деятельности в Филиале.

2.7. Повышение репутации и имиджа Филиала, на поддержку соответствующих стандартов поведения и уважительных отношений как между работниками и обучающимися, так и внутри коллективов.

### **3. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

3.1. Администрация и работники Филиала должны принимать участие в адаптации и развитии каждого работника и обучающегося, создавать условия для раскрытия его творческого и интеллектуального потенциала.

3.2. Для достижения наилучших результатов в работе Филиала приветствуется и поощряется кооперация и активное взаимодействие работников и обучающихся всех подразделений Филиала.

3.3. Поощряются различные формы организационных взаимоотношений работников Филиала, обучающихся, кафедр, отделов и других подразделений: совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, проведение досуговых и иных мероприятий.

### **4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ**

4.1. Основным принципом, которым руководствуются все работники и обучающиеся - взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливости и честности в отношениях между членами коллектива.

4.2. Отношения внутри коллектива строятся на принципах сплоченности, взаимовыручки, сотрудничества, поддержки благоприятного климата для эффективной работы и досуга.

4.3. Не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.

4.4. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются приоритетными факторами эффективности деятельности Филиала. Работники Филиала должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений как в своем коллективе, так и между структурными подразделениями.

4.5. При разрешении возникающих во время рабочего процесса проблем работники Филиала в первую очередь должны руководствоваться принципами объективности и справедливости, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, защищающими гражданские права личности.

4.6. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Филиала в целом.

4.7. Все работники должны содействовать созданию и укреплению хорошей репутации Филиала и воздерживаться от поведения, которое может нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что работник в своем поведении и профессиональной деятельности стремится неуклонно

исполнять свои должностные обязанности, установленные нормы и общепринятые правила поведения и деловой этики.

4.8. Поведение работника и обучающегося всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника и обучающегося.

4.9. Работнику надлежит: постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих действий и решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством и обучающимися независимо от их служебного или социального положения.

4.10. Работники обязаны выполнять свою работу квалифицированно и добросовестно. Они должны быть независимы в своих выводах и решениях, основанием для которых может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на них давление.

В процессе телефонного общения должны быть соблюдены следующие правила:

- на входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть свое имя;
- при звонке в подразделения Филиала работнику необходимо назвать свое имя и должность (либо наименование подразделения), а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент разговаривать с ним;
- при звонке в другие организации необходимо назвать свою фамилию и имя, должность, озвучить название Филиала, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент;
- заканчивать разговор должен, как правило, позвонивший;
- если вопрос, по которому работнику необходимо связаться с коллегами или внешними представителями, не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте. Если же вопрос является срочным, однако при этом необходимо донести до собеседника большой объем информации, то телефонный звонок должен сопровождаться электронным сообщением, содержащим эту информацию в необходимом объеме;
- обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированные перерывы.

## 5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ

5.1. Филиал строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств. И работник, и работодатель обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

5.2. Руководителям следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы. Руководитель не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

5.3. При общении руководства и подчиненных по рабочим вопросам недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, не соответствующих принципам справедливости и интересам Филиала. Между работниками одного должностного уровня допускается разрешение проблем в рабочем порядке, если это способствует наиболее эффективной работе. Приветствуется решение текущих вопросов работниками одного уровня без привлечения руководства (в пределах их компетенции).

5.4. Администрацией должны учитываться личные интересы работников и их ценностные приоритеты, уделяться внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальных гарантий.

5.5. Все работники Филиала имеют равные права и возможности в области карьерного роста, возможности для самореализации. Схема карьерного роста одинакова для всех работников.

5.6. Работник Филиала, во-первых, личность, поэтому отношения с руководством и в коллективе должны строиться на принципах равенства и взаимного уважения, принимая во внимание индивидуальные особенности партнера. Во-вторых, - работник должен быть высококвалифицированным специалистом, поэтому руководством Филиала и самим работником должны осуществляться меры по саморазвитию и совершенствованию своих профессиональных компетенций.

5.7. Работники могут совмещать свою трудовую деятельность в Филиале с работой в другой организации, если это не мешает качественному исполнению обязанностей и не наносит ущерба интересам Филиала.

5.8. Работники должны быть заинтересованы в обмене знаниями, проведении научных исследований, разработке новых подходов к образовательному и научному процессам, ориентируясь при этом на цели и задачи развития Филиала, сохраняя приоритеты его интеллектуальной собственности.

5.9. Работники не должны предпринимать действий, наносящих урон интересам Филиала, пресекать любые попытки опорочить его честь и авторитет, никогда не использовать служебную информацию в целях личной

выгоды либо с целью нанесения ущерба интересам и деловой репутации Филиала.

5.10. Работники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями к администрации Филиала и в структурные подразделения по вопросам учебно-воспитательной, научной работы и организации внутренней жизни вуза.

5.11. Администрацией приветствуются предложения профессорско-преподавательского состава по совершенствованию учебно-воспитательного и научного процесса, внедрению эффективных форм и методов обучения, ведения научного процесса, основанных на российском и зарубежном опыте.

5.12. Профессорско-преподавательский состав должен постоянно совершенствовать собственные компетенции (культурные, коммуникативные, социальные и т.д.), повышать уровень своей квалификации и практического мастерства, стремиться к высокому уровню профессионализма, обеспечивающему создание высококачественной научно-исследовательской продукции, востребованной на международном, российском и региональном рынке; в процессе обучения студентов использовать соответствующие современным реалиям актуальные программы и технологии обучения.

Если работник считает, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя.

## **6. ВЗАИМОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ И СТУДЕНТАМИ**

6.1. При общении преподаватели и студенты обязаны не допускать неуважительного отношения друг к другу, не использовать ненормативную лексику.

6.2. Преподаватели и студенты обязаны поддерживать гармоничные отношения, основанные на сотрудничестве и взаимоподдержке.

6.3. В случае опоздания студент, не привлекая внимания, должен извиниться, и занять ближайшее свободное место в аудитории. Преподаватель имеет право удалить студента с занятия за нарушение дисциплины. Студент обязан подчиниться, не вступая в пререкания. После занятий нужно вежливо объяснить и извиниться перед преподавателем.

6.4. В случае конфликтного поведения со стороны студента преподавателю необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение студента, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

6.5. Преподаватель должен быть заинтересован в получении студентами информации по предмету в полном объеме.

В связи с этим студенты имеют право заблаговременно ознакомиться с содержанием учебно-методических комплексов дисциплин по специальностям и направлениям подготовки. Кроме того, студенты заранее

должны знать о возможности и источниках получения информации для самостоятельной подготовки.

При подготовке к выполнению практических заданий студент должен четко знать алгоритм выполнения работы, понимать критерии оценки. Условия получения каждой оценки и возможности пересдачи должны быть формализованы и заранее оговорены.

#### 6.6. Преподаватель не должен:

- унижать личное достоинство студентов, а именно: повышать голос при разговоре со студентом, применять нецензурную лексику, обзывать студентов, намеренно искажать их имена и фамилии, делать публичные замечания о внешности и одежде студентов, публично обсуждать личную жизнь студентов или их личностные недостатки;
- отказываться от объяснения сложного материала, ссылаясь на личностные и психологические недостатки студентов, а также отсутствия времени для объяснения. При действительном отсутствии времени необходимо оговорить время консультации, удобное для преподавателя и студента;
- выдвигать для сдачи экзамена или зачёта чрезмерно завышенные требования, выходящие за рамки учебной программы;
- изменять критерии оценивания или условия пересдачи экзамена или зачета, руководствуясь своим настроением и личным отношением к обучающемуся;
- обсуждать со студентами профессиональные и личностные недостатки своих коллег;
- требовать дополнительную плату за образовательные услуги (консультации, подготовка к олимпиаде и т.д.);
- проводить на учебных занятиях явную политическую или религиозную агитацию;
- использовать служебное положение в своих личных целях;
- относиться с привилегиями к студентам, имеющим с другими преподавателями личное родство или знакомство;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- курить в корпусах и на прилегающих территориях Филиала.

#### 6.7. Студент не должен:

- участвовать в любых действиях, сопряженных с обманом, нечестностью или введением в заблуждение преподавателей;
- получать, предоставлять, использовать постороннюю помощь во время сдачи экзамена или зачета, выполнения или защиты письменных работ и т.п.;
- неуважительно вести себя по отношению к работникам и студентам, а именно: применять нецензурную лексику, публично обсуждать их личную жизнь или личностные качества; ^



- пропускать занятия или опаздывать на них без уважительной
- причины;
- пользоваться телефоном и заниматься посторонними делами во время занятий;
- покидать аудиторию во время занятий без разрешения преподавателя,
- склонять преподавателя к получению дополнительной платы за образовательные услуги;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время занятий;
- курить в корпусах и на прилегающих территориях Филиала.

## **7. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ**

7.1. Все работники и обучающиеся Филиала должны исполнять Положение Филиала, Правила внутреннего распорядка и локальные нормативные акты Филиала.

7.2. В целях поддержания порядка и предотвращения правонарушений в Филиале действует пропускная система. При входе в Филиал любой входящий обязан пользоваться картой-пропуском или предъявлять документы, удостоверяющие личность.

7.3. Работники и обучающиеся обязаны вовремя приходить на работу и учебу.

7.4. В Филиале принято обращаться друг к другу на «Вы», приветствовать друг друга при встрече вне зависимости от возраста или статуса человека.

7.5. Если у входных дверей образовалась очередь, студентам рекомендуется пропускать преподавателей, мужчинам - женщин.

7.6. Мужчинам по отношению к женщинам следует проявлять внимание и такт, быть предупредительными и вежливыми при выполнении должностных обязанностей и в повседневной жизни. В Филиале предпочтителен деловой стиль в одежде. Главное требование к одежде - опрятность и аккуратность.

Запрещено приходить на занятия в спортивной одежде (исключение составляют занятия по физической культуре и спорту), в вечерних туалетах, а в летний период - в одежде, предназначенной для пляжа.

Мужчины не должны находиться в помещении в головном уборе.

7.7. Принимать пищу следует в специально предназначенных для этого местах. Недопустимо оставлять мусор на учебных столах, плевать и сорить, оставлять жевательную резинку вне урн.

7.8. При проведении в Филиале культурно-массовых мероприятий работники и обучающиеся должны проявлять заинтересованность, оказывать поддержку и содействие в их проведении, и, по возможности, посещать обозначенные мероприятия.

7.9. Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

7.10. На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках - необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

7.11. Работники и обучающиеся обязаны следить за состоянием и сохранностью материально-технической базы Филиала.

## **8. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВНЕШНИМИ СТРУКТУРАМИ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ**

8.1. При взаимодействии с внешними структурами Филиал выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики.

В отношениях с внешними структурами Филиал руководствуется следующими принципами:

- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и прозрачность предоставляемой информации;
- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

8.2. Филиал выступает за открытые и честные взаимоотношения со средствами массовой информации.

При взаимодействии со средствами массовой информации работники и обучающиеся Филиала:

- действуют в интересах Филиала, поддерживают его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон интересам вуза;
- должны воздерживаться от дискредитации Филиала в общении с третьими лицами;
- не допускать использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей;
- не допускать распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

## **9. ПРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

9.1. Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации

конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение.

9.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения правовых норм, установленных для работника законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами.

9.3. Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

9.4. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

9.5. Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Филиала, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.

## **10. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СПОРОВ**

10.1. Эффективное функционирование Университета предполагает четкое разделение обязанностей работников, что позволит в значительной мере избегать конфликтных ситуаций.

10.2. В Филиале приветствуется решение конфликтов при помощи конструктивных переговоров, поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

10.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Филиала был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки и как можно ближе к тому уровню, на котором она произошла.

10.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами работники в первую очередь учитывают интересы Филиала и действуют в интересах работников и обучающихся.

10.5. Работники в ходе выполнения своих должностных обязанностей могут столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

- давлением со стороны руководителя;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на профессиональную деятельность работника,

– просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;

– воздействием в корыстных целях на работника с помощью слухов, шантажа.

В этих и иных конфликтных ситуациях работник Филиала должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, со своими должностными обязанностями, а также нравственно-этическими принципами Кодекса.

10.6. Работник должен стремиться к тому, чтобы не оказаться вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету и деловой репутации, либо авторитету и репутации Филиала.

10.7. Для предупреждения и разрешения конфликтной ситуации работнику предписывается:

– доложить непосредственному руководителю о возникшем конфликте или об угрозе его возникновения;

– прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;

– вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

– отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения коррупционно опасной ситуации;

– противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня;

– принимать меры по преодолению негативных последствий конфликтных и коррупционно опасных ситуаций.

В случае если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Положением Филиала, Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами, настоящим Кодексом, должностной инструкцией, трудовым договором, нравственно-этическими нормами.

10.8. Руководители обязаны принять необходимые меры по разработке процедур, направленных на правильное разрешение возможных конфликтов.

## 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

11.1. Нарушение требований настоящего Кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей и влечет одно из установленных федеральными законами дисциплинарных взысканий и (или) учитывается при принятии решения при проведении аттестации.

11.2. Анализ и оценка соблюдения правил профессиональной этики являются обязательными при проведении аттестации, включении в резерв кадров, назначении на вышестоящую должность, поощрении и награждении.

11.3. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно опасной ситуации.

11.4. Работник Филиала в зависимости от тяжести совершенного проступка несёт дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.5. Должностные лица Филиала несут ответственность за действия или бездействие своих подчиненных, нарушающих правила поведения, если не приняли своевременных мер по недопущению таких действий или бездействия.

11.6. Должностные лица Филиала должны осуществлять контроль за действиями подчиненных с тем, чтобы работники не допускали правонарушений, имеющих коррупционную направленность:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать предупредительные меры антикоррупционной направленности;
- инициировать или принимать решение о проведении служебного расследования;
- создавать на постоянной или временной основе комиссию по служебным спорам;
- применять меры дисциплинарного воздействия по фактам выявленных нарушений.

11.7. Если работник Филиала не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю или специалисту по персоналу Филиала.