



Государственное бюджетное учреждение города Москвы
«Научно-исследовательский и проектный Институт
городского транспорта города Москвы
«МосТрансПроект»

Приложение №
к Приказу №
от « ____ » 2026 г.

**КОДЕКС ЭТИКИ И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
ГБУ «МосТрансПроект»**

г. Москва

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и делового поведения (далее – Кодекс) Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Научно-исследовательский и проектный институт городского транспорта города Москвы «МосТрансПроект» (далее – Учреждение) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также с учетом общепризнанных принципов и норм деловой этики.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов, норм и правил этики и делового поведения, которыми необходимо руководствоваться всем работникам Учреждения, включая его обособленные подразделения, независимо от замещаемой ими должности.

Кодекс определяет:

- миссию и ценности Учреждения;
- принципы деловой этики, которыми Учреждение руководствуется в своей деятельности;
- обязанности руководства и работников Учреждения;
- основные правила поведения работников Учреждения, правового регулирования вопросов подарков и конфликта интересов;
- принципы взаимоотношений Учреждения с деловыми партнерами, органами государственной власти;
- ответственность за нарушение положений Кодекса.

1.3. Цель Кодекса – формирование в Учреждении культуры соблюдения требований действующего законодательства и обязательных правил, принципов деловой этики в деятельности Учреждения.

1.4. Положения Кодекса учитывают принципы деловой этики и лучшую практику российских организаций и рекомендации международных стандартов.

1.5. Кодекс является локальным нормативным актом Учреждения, обязательным для исполнения всеми работниками Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, включая ее обособленные подразделения.

1.6. Каждый работник Учреждения должен принимать необходимые меры к соблюдению положений Кодекса.

1.7. Кодекс содержит обязанности руководства и работников Учреждения в процессе внедрения и применения Антикоррупционной политики и иных локальных нормативных актов Учреждения.

2. Термины и определения

2.1. Антикоррупционное законодательство – совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения по противодействию

и предупреждению коррупции, минимизации, ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Правовую основу противодействия коррупции составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, и другие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы противодействия коррупции.

2.2. Деловое гостеприимство – комплекс взаимосвязанных мероприятий по установлению, поддержанию деловых отношений и взаимного сотрудничества (буфетное обслуживание, транспортное обслуживание, размещение, приглашение на представительское мероприятие и др.).

2.3. Деловой партнер – физическое лицо, в том числе физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке и осуществляющее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (индивидуальный предприниматель), либо имеющее статус самозанятого, а также юридическое лицо, несколько физических лиц или юридических лиц, выступающих на одной стороне, с которым/которыми Учреждение намерено заключить либо заключило договор (соглашение).

2.4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им трудовых (должностных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.5. 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.

2.6. Подарок – любое имущество, услуга или право, которые могут быть приняты, переданы или оказаны лицу безвозмездно (материальная ценность, услуга, любое действие или бездействие в интересах одариваемого).

2.7. Работник – работник Учреждения, а также его обособленных подразделений, действующий на основании трудового договора.

2.8. Руководство – руководитель Учреждения, а также иные работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам.

2.9. Уполномоченный представитель – лицо, надлежащим образом уполномоченное выступать от имени или по поручению Учреждения или представлять его интересы.

2.10. Подразделение по профилактике коррупции – самостоятельное структурное подразделение Учреждения по реализации функций

предупреждения коррупционных правонарушений.

3. Миссия и ценности

3.1. Миссия Учреждения – проведение научно-исследовательских, конструкторских и проектных работ в области организации дорожного движения, проведение научных исследований в целях развития транспортной системы общего пользования в городе Москве, смежных межрегиональных маршрутах регулярных перевозок между Москвой и Московской областью, внедрение полученных результатов в практическую деятельность организаций, осуществляющих деятельность в области транспорта и дорожно-транспортной инфраструктуры.

3.2. Ценности:

- ✓ честность и прозрачность,
- ✓ законность,
- ✓ уважение прав и законных интересов человека и гражданина,
- ✓ справедливость,
- ✓ эффективность,
- ✓ сплоченность,
- ✓ новаторство.

4. Принципы этики и делового поведения

4.1. Принципы этики и делового поведения представляют собой основополагающие правила для руководства и работников Учреждения при осуществлении ими своих трудовых (должностных) обязанностей.

4.2. Учреждение придерживается следующих принципов деловой этики:

4.2.1. Честность является главным и обязательным принципом нашей деятельности.

Наши отношения с деловыми партнерами основаны на полном соблюдении обязательств и условий соглашений.

4.2.2. Добросовестность.

Мы не оказываем предпочтения каким-либо лицам или организациям, исключаем возможность совершения действий, связанных с влиянием личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых (должностных) обязанностей.

4.2.3. Уважение.

Мы требуем от своих работников проявлять корректность и внимательность в общении с коллегами, деловыми партнерами и иными лицами при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей.

Мы не допускаем нетерпимости и неуважения к обычаям и традициям народов России и других государств, уважаем культуру и иные особенности различных этических, социальных групп и конфессий, способствуем межнациональному и межконфессиональному согласию.

4.2.4. Доверие.

Мы стремимся поддерживать командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных перед Учреждением задач.

4.2.5. Справедливость и уважение закона.

Мы обеспечиваем реализацию всех прав человека - права на здоровье и безопасность, неприкосновенность и уважение личности, на равенство независимо от пола, расы, вероисповедания и рода занятий.

Мы соблюдааем баланс интересов работодателя и работника.

В своей деятельности Учреждение строго следует закону, который одинаков для всех.

5. Обязательства и обязанности

5.1. Руководство Учреждения, задавая «тон сверху», открыто и публично заявляют о своем неприятии коррупции как способа ведения дел в интересах Учреждения, а также об активном продвижении ценностей Учреждения и ее этических принципов, участии во внедрении системы деловой этики и противодействия коррупции.

5.2. Учреждение заявляет о нетерпимости к некорректному поведению, угрозам или действиям, унижающим человеческое достоинство, или препятствующим выполнению трудовых (должностных) обязанностей.

5.3. Руководство Учреждения принимает на себя следующие обязательства:

5.3.1. принимать меры к минимизации риска совершения подчиненными работниками коррупционных правонарушений, своим личным поведением подавать пример честности, открытости, беспристрастности и справедливости;

5.3.2. быть объективными, внимательными и доброжелательными для поддержания культуры доверия и открытости, а также справедливо оценивать работу своих подчиненных;

5.3.3. поддерживать среди подчиненных командных дух, новаторство и ответственность за результат;

5.3.4. создавать безопасные условия труда, включая нетерпимость к дискриминации, а также действиям и поведению, нарушающим личные границы и неприкосновенность частной жизни человека;

5.3.5. делегировать полномочия, передавать для этого необходимые ресурсы, принимая во внимание уровень профессиональной подготовки работника;

5.3.6. обеспечивать возможность работников профессионально развиваться, направлять их на внутреннее и внешнее обучение, помогать в формировании кадрового резерва;

5.3.7. предоставлять работникам все необходимые ресурсы для выполнения возложенных на них задач, включая административные, информационные и финансовые;

5.3.8. получать от работников обратную связь относительно выполняемой работы, стиля и способов управления руководства.

5.4. Работники Учреждения обязаны:

5.4.1. формировать корпоративную этическую культуру, основанную на фундаментальных ценностях честности, прозрачности, соблюдении требований законодательства и придерживаться политики нетерпимости к коррупции;

5.4.2. знать и соблюдать настоящий Кодекс и иные локальные нормативные акты Учреждения;

5.4.3. сообщать о любых нарушениях, которые могут нанести вред деятельности или репутации Учреждения;

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

5.4.5. исключать действия, связанные с влиянием личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых (должностных) обязанностей, своевременно раскрывать ситуации, связанные с конфликтом интересов;

5.4.6. соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

5.4.7. соблюдать нормы деловой, корпоративной, профессиональной этики и правила делового поведения;

5.4.8. противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения;

5.4.9. уведомлять обо всех случаях обращения лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами Учреждения;

5.4.10. исключить случаи неправомерного получения вознаграждения от физических и юридических лиц в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей;

5.4.11. своевременно принимать участие в мероприятиях правового просвещения по вопросам деловой этики и профилактики коррупции;

5.4.12. соблюдать установленные локальными нормативными актами Учреждения правила и процедуры взаимодействия с деловыми партнерами.

5.5. Взаимоотношения руководства и работников Учреждения основаны на взаимном уважении и доверии, что позволяет добиваться успехов в решении профессиональных задач и создавать предпосылки для эффективных отношений между работниками.

6. Основные правила поведения работников

6.1. Учреждение уважает права каждого работника, а также поддерживает атмосферу взаимного уважения, доверия, сотрудничества и открытого диалога. Для этого Учреждение устанавливает взаимные права и обязанности работника по отношению к Учреждению и Учреждения в отношении работников.

6.2. Работники Учреждения призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на профессиональном уровне;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, должностными лицами, коллегами и подчиненными, деловыми партнерами;
- воздерживаться от поведения, вызывающего сомнение в добросовестном исполнении трудовых (должностных) обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету Учреждения;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, граждан и работников Учреждения при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководства;
- стремиться к эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере ответственности работников;
- действовать в соответствии с миссией и ценностями Учреждения, добросовестно выполнять решения руководства Учреждения;
- своевременно и полно отчитываться о проделанной в Учреждении работе, осуществлять планирование в пределах своей компетенции;
- уважительно относиться к другим работникам Учреждения, не допускать ущемления их прав и законных интересов, принятия незаконных или несправедливых решений. Любые формы дискриминации работников запрещены;

бережно относиться к имуществу Учреждения, в том числе к имуществу других работников и третьих лиц, находящемуся в Учреждении если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества, а также сообщать о возникновении ситуаций, представляющих угрозу его сохранности;

незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

6.3. Работники призваны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества.

6.4. Внешний вид работников при исполнении ими трудовых (должностных) обязанностей, в зависимости от условий работы и формата мероприятия, должен соответствовать их уважительному отношению к организации и общепринятым деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность и аккуратность.

7. Конфликт интересов

7.1. Работникам Учреждения следует избегать ситуаций конфликта интересов во взаимоотношениях внутри Учреждения и с третьими лицами. Работники при выполнении своих трудовых (должностных) обязанностей руководствуются исключительно интересами Учреждения и личные интересы не

должны влиять на принятие решений. Все решения работников должны приниматься объективно и беспристрастно.

7.2. Работники Учреждения обязуются незамедлительно сообщить своему руководителю о ситуациях, которые могут быть расценены как конфликт интересов, в том числе о поступлении предложения о работе у делового партнера Учреждения, ином финансовом интересе с деловым партнером, о трудоустройстве родственника в Учреждении.

8. Подарки и знаки делового гостеприимства

8.1. Предоставление и получение подарков и знаков делового гостеприимства зачастую является обычным проявлением вежливости. Однако некоторые подарки и знаки делового гостеприимства, особенно если они чрезмерны или неприемлемы, могут оказать влияние на надлежащее исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей и потому могут рассматриваться как взятки или коммерческий подкуп. Неподобающие подарки или знаки делового гостеприимства могут навредить репутации Учреждения и стать причиной привлечения его работников к ответственности.

8.2. Подарки от Учреждения должны соответствовать ценностям и этическим принципам Учреждения.

8.3. Получение подарка или иного знака делового гостеприимства не должно быть обусловлено каким-либо встречным предоставлением со стороны получателя. Работники Учреждения обязуются соблюдать требования Положения о подарках и знаках делового гостеприимства.

9. Взаимодействие с третьими лицами

9.1. Учреждение при ведении дел с третьими лицами – деловыми партнерами и иными лицами придерживается стандартов деловой этики, стремится поддерживать статус ответственного и этичного члена делового сообщества.

9.2. В отношениях с третьими лицами Учреждение не стремится получить неправомерное преимущество путем введения в заблуждение, манипулирования, сокрытия информации, мошенничества или других неправомерных действий.

Учреждение руководствуется принципами честности и добросовестности во взаимоотношениях с третьими лицами и уважает их права.

10. Защита имущества Учреждения

10.1. Работники Учреждения обязаны проявлять разумность и аккуратность, чтобы не допускать неэффективное или неправомерное использование имущества Учреждения, которое включает в себя, в том числе, оборудование, информационно-технологические ресурсы, права

интеллектуальной собственности, конфиденциальную информацию Учреждения.

10.2. Имущество Учреждения используется только для трудовой деятельности и его использование не должно противоречить действующему законодательству и локальным нормативным актам Учреждения.

11. Соблюдение и защита конфиденциальной информации и персональных данных

11.1. Информация Учреждения и персональные данные, которые Учреждение обрабатывает в установленном законом порядке, подлежат защите.

Учреждение обеспечивает защиту персональных данных работников, деловых партнеров и других субъектов персональных данных, а также конфиденциальность информации, получаемой в процессе своей деятельности.

Учреждение соблюдает применимое законодательство в сфере информационной безопасности.

Разглашение конфиденциальной информации, персональных данных может нанести ущерб Учреждению.

11.2. Работники Учреждения обязуются соблюдать режим конфиденциальности в отношении информации, ставшей им известной в ходе служебной деятельности, а также персональных данных. Запрещается использование такой информации и данных в личных целях или в интересах третьих лиц.

11.3. Учреждение вправе привлечь в установленном законом порядке к ответственности работников Учреждения за несанкционированное раскрытие информации.

12. Охрана труда

12.1. Учреждение обеспечивает охрану труда на рабочем месте в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и в порядке, установленном локальным нормативным актом.

12.2. Учреждение принимает на себя обязательство своевременно и в полном объеме проводить обязательные для работника Учреждения инструктажи и обучение.

13. Ответственность за нарушение положений Кодекса

13.1. Несоблюдение работниками Учреждения положений Кодекса может являться основанием для привлечения к ответственности в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения.

14. Заключительные положения

14.1. Кодекс, все изменения и дополнения к нему утверждаются руководителем Учреждения.

14.2. Кодекс размещается на официальном сайте Учреждения в сети Интернет и/или в системе электронного документооборота.

14.3. Все работники Учреждения должны быть ознакомлены с Кодексом под роспись, в том числе с использованием систем электронного документооборота.

14.4. Работники проходят периодическое обязательное обучение и тестирование на знание положений Кодекса и иных локальных нормативных актов Учреждения в сфере деловой этики и профилактики коррупции.

14.5. Информация о соблюдении положений Кодекса включается в публичные отчеты Учреждения и размещается на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.