



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации,
участников образовательного процесса.

3.1. Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области

**государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (ГАПОУ СО «ИМТ»)**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО «ИМТ»

 С.А. Катцина



« 30 » декабря 2020 г.

МП

КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

**государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»**

2020 год

г. Ирбит

Номер документа	СП-03-2020-№ 3.4. - <u>02</u>
Документ вводится	Взамен Кодекса этики и служебного поведения работников ГАПОУ СО «ИМТ», 2015 г.



СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ ГАПОУ СО «ИМТ» (СП)
Раздел 3: Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников организации,
участников образовательного процесса.

3.1. Локальные акты, регламентирующие правоотношения работников

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»

РАССМОТРЕНО

Советом Автономного учреждения

Протокол № 13

от «28» декабря 2020 г.

Утверждено и введено в действие

приказом директора ГАПОУ СО «ИМТ»

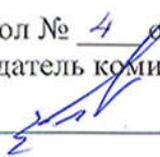
№ 457/1-ог от «30» декабря 2020 г.

РАССМОТРЕНО

на заседании Комиссии по противодействию
коррупции ГАПОУ СО «ИМТ»

Протокол № 4 от «25» декабря 2020 г.

Председатель комиссии

 Е.С. Прокопьев

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум», 2020

Проверено:



А. Н. Павлов, юристконсульт ГАПОУ СО «ИМТ»

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями), иных законодательных и нормативных правовых актов, методических рекомендаций по вопросам трудового права, противодействия коррупции Российской Федерации, Свердловской области, Министерства образования, локальными нормативными актами Автономного учреждения .

Кодекс этики и служебного поведения работников Автономного учреждения представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники Автономного учреждения.



**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»**

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	4
3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	5
4. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, НАДЕЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО- РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ ПО ОНОШЕНИЮ К ДРУГИМ РАБОТНИКАМ.....	7
5. ЭТИКА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	7
6. ОБРАЩЕНИЕ СО СЛУЖЕБНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ.....	8
7. ТРЕБОВАНИЯ К АНТИКОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ.....	8
8. ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ К ПОДАРКАМ И ИНЫМ ЗНАКАМ ВНИМАНИЯ...	9
9. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ.....	10
10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА.....	11
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	11
ПРИЛОЖЕНИЕ – Лист регистрации ознакомления с Кодексом этики и служебного поведения работников ГАПОУ СО «ИМТ	12



**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (далее – Кодекс) является локальным нормативным актом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Ирбитский мотоциклетный техникум» (далее – Автономное учреждение).

2. Кодекс разработан в соответствии с положениями:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации»;
- Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями),
- Закона Свердловской области от 20 февраля 2009 № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области» (с изменениями),
- иных нормативных правовых актов по вопросам трудовых отношений, противодействия коррупции Российской Федерации, Свердловской области.
- локальных нормативных актов Автономного учреждения, регламентирующих правоотношения работников организации, участников образовательного процесса.

3. Кодекс основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства и представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники Автономного учреждения независимо от занимаемой ими должности.

4. Кодекс разработан и вводится с целью установления единых этических норм и правил служебного поведения работников Автономного учреждения для достойного выполнения ими своих профессиональных функций и обязанностей.

5. Настоящий Кодекс:

- служит основой для формирования должной морали в сфере образования, уважительного отношения к педагогической, воспитательной, административно-хозяйственной работе в общественном сознании;
- выступает как институт общественного сознания и нравственности работников образовательной организации, их самоконтроля.

6. Положения настоящего Кодекса обязательны для соблюдения всеми работниками Автономного учреждения. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

7. Для целей настоящего Кодекса используются следующие понятия и определения:

Профессиональная этика – совокупность моральных норм, которые определяют отношение человека к своему профессиональному долгу;

Кодекс профессиональной этики работников – свод норм подходящего поведения для работников;



Материальная выгода – приобретение, которое может быть получено работником, его близкими родственниками в результате использования или превышения должностных полномочий, а также незаконных действий в интересах третьих лиц с целью получения от них вознаграждения, которое можно определить в качестве дохода в соответствии с налоговым законодательством Российской Федерации;

Личная выгода – заинтересованность работника, его близких родственников в получении материальных благ и нематериальных преимуществ, которая может выражаться в достижении очевидных личных целей;

Конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником должностных обязанностей;

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 либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность;

Субъекты коррупционных правонарушений – физические лица, использующие свой статус вопреки законным интересам общества и государства для незаконного получения выгод, а также лица, незаконно предоставляющие такие выгоды;

Конфиденциальная информация – документированная информация на любом носителе, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе, персональные данные граждан, и которая стала известна работнику в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективным договором Автономного учреждения все работники обязаны:

1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) 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.

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



9. Основные принципы служебного поведения работников Автономного учреждения представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

10. Работники Автономного учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами призваны:

1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют позицию и содержание деятельности Автономного учреждения;

3) исполнять возложенные должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне, в целях обеспечения эффективной работы Автономного учреждения;

4) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, предоставленных работнику Автономного учреждения;

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

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

7) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

8) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

9) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

10) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Автономного учреждения;

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

12) не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;

13) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

14) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Автономного учреждения;

15) уведомлять руководителя Автономного учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких либо лиц, в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

16) соблюдать установленные в Автономном учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

17) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о деятельности Автономного учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.



4. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, НАДЕЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ДРУГИМ РАБОТНИКАМ

11. Работник Автономного учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен:

1) быть образцом профессионализма и безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

2) принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

3) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, предупреждению коррупции.

12. Работник Автономного учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных ему работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

5. ЭТИКА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

13. В служебном поведении работнику Автономного учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

14. В служебном общении с участниками образовательного процесса, гражданами и коллегами со стороны работника Автономного учреждения недопустимы:

1) высказывания любого вида и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

2) пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность и (или) предвзятость замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

3) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

15. Работники Автономного учреждения своим служебным поведением должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

16. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, толерантными в общении с обучающимися, их родителями (законными представителями), коллегами и общественностью.

17. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность и способствовать формированию у потребителя услуг положительного имиджа Автономного учреждения.



6. ОБРАЩЕНИЕ СО СЛУЖЕБНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

18. Во исполнение основных положений Федерального закона от 27.07.2006 N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изменениями), Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями) в отношении доступа к конфиденциальной информации находящейся в распоряжении Автономного учреждения, работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении норм и требований, предусмотренных действующим законодательством, нормативными правовыми актами, локальными нормативными и распорядительными актами Автономного учреждения.

19. Работник при наличии у него права доступа к конфиденциальной информации обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности данной информации.

20. Работник не имеет права использовать не по назначению конфиденциальную информацию, полученную во время исполнения или в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

7. ТРЕБОВАНИЯ К АНТИКОРРУПЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ РАБОТНИКОВ

21. В целях недопущения в Автономном учреждении проявлений коррупции и возникновения конфликта интересов работник обязан:

1) действовать в строгом соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, локальными нормативными актами Автономного учреждения по вопросам противодействия коррупции, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные настоящим Кодексом;

2) воздержаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

3) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Свердловской области о противодействии коррупции;

4) доводить до сведения руководителя Автономного учреждения, непосредственного руководителя информацию о любом возможном конфликте интересов, признаках проявления коррупции.

22. Признаками, характеризующими коррупционное поведение должностного лица, могут служить следующие действия:

1) необоснованное затягивание решения вопроса сверх установленных сроков (волокита) при принятии решений, связанных с реализацией прав граждан или юридических лиц, решение вопроса во внеочередном порядке в отношении отдельного физического или юридического лица при наличии значительного числа очередных обращений;

2) использование своих служебных полномочий при решении личных вопросов, связанных с удовлетворением материальных потребностей должностного лица либо его родственников;

3) предоставление не предусмотренных законом преимуществ (протекционизм, семейственность) для поступления на работу в Автономное учреждение;

4) оказание предпочтения физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам в предоставлении публичных услуг, а также содействие в осуществлении предпринимательской деятельности;

5) использование в личных или групповых интересах информации, полученной при выполнении служебных (трудовых) обязанностей, если такая информация не подлежит официальному распространению;



6) требование от физических и юридических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

7) нарушение требований нормативных правовых, ведомственных, локальных актов, регламентирующих вопросы организации, планирования и проведения мероприятий, предусмотренных должностными (трудовыми) обязанностями;

8) искажение, сокрытие или представление заведомо ложных сведений в служебных учетных и отчетных документах, являющихся существенным элементом служебной (трудовой) деятельности;

9) попытки несанкционированного доступа к информационным ресурсам;

10) действия распорядительного характера, превышающие или не относящиеся к должностным (трудовым) полномочиям;

11) бездействия в случаях, требующих принятия решений в соответствии со служебными (трудовыми) обязанностями;

12) получение должностным лицом, членами его семьи, близкими родственниками необоснованно высокого вознаграждения за создание произведений литературы, науки, преподавательскую или иную деятельность;

13) совершение частых или крупных сделок с субъектами предпринимательской деятельности, владельцами которых или руководящие должности в которых замещают родственники должностных лиц;

14) совершение финансово-хозяйственных операций с очевидными (даже не для специалиста) нарушениями действующего законодательства.

23. Руководитель Автономного учреждения в установленном порядке обязан предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера на себя и членов своей семьи.

8. ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ К ПОДАРКАМ И ИНЫМ ЗНАКАМ ВНИМАНИЯ

24. Получение или вручение работниками Автономного учреждения подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределенности, способствовать возникновению конфликта интересов.

25. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник Автономного учреждения попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта, антикоррупционного поведения.

26. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

27. Работник может принимать или вручать подарки, если:

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

2) ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстности;

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

28. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника Автономного учреждения.



29. Работнику Автономного учреждения не следует:

- 1) создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- 2) принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- 3) передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
- 4) выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

30. Работнику Автономного учреждения запрещается получать в связи с исполнением им должностных обязанностей вознаграждение от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера за плату развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

9. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

31. Работник Автономного учреждения, выполняя профессиональные обязанности, может подвергнуться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, иным проявлениям, направленным на дискредитацию его деятельности и образовательного учреждения.

32. Автономное учреждение, в лице руководителей стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

33. Случаи нарушения норм профессиональной этики работника рассматриваются созданной в Автономном учреждении Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

34. Случаи нарушения норм и правил антикоррупционного поведения работника рассматриваются созданной в Автономном учреждении Комиссией по противодействию коррупции.

35. Работник, претендующий на справедливое и объективное расследование случая нарушения норм профессиональной этики и (или) норм антикоррупционного поведения, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в установленном порядке.

36. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

37. В целях реализации права работника на справедливое и объективное расследование случая нарушения норм профессиональной этики и (или) норм антикоррупционного поведения, в состав Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, Комиссии по противодействию коррупции в обязательном порядке включается представитель выборного органа – Общего собрания работников и представителей обучающихся Автономного учреждения.

38. В случае несогласия работника с решением Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, Комиссии по противодействию коррупции, несоответствия решения Комиссии законодательству Российской Федерации или нежелания работника по каким-либо причинам обращаться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, работник имеет право обратиться в суд.



10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА

39. Гражданин, принимаемый на работу в Автономное учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

40. За нарушение положений Кодекса работник Автономного учреждения несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

41. Соблюдение работником Автономного учреждения норм Кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, рассмотрении вопросов поощрения и награждения, а также при наложении дисциплинарного взыскания.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

42. Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Автономного учреждения.

43. Настоящий Кодекс принимается на неопределенный срок.

44. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс вносятся и рассматриваются в составе новой редакции.

45. Новая редакция Кодекса рассматривается Советом Автономного учреждения, утверждается и вводится в действие приказом директора Автономного учреждения.

46. После принятия новой редакции Кодекса, предыдущая редакция утрачивает силу.