

**Кодекс  
поведения сотрудников  
Общероссийской общественной организации  
«Российский Красный Крест»**

**Глава 1. Основные положения**

Кодекс поведения сотрудников Российского Красного Креста, по сути, является сводом правил и норм поведения, которые разделяются членами одного коллектива, объединенными едиными целями и задачами и организующими свою деятельность в соответствии с единым уставом РКК и другими документами, регламентирующими их совместную деятельность.

**Статья 1. Предназначение Кодекса**

1.1. Кодекс, как свод профессионально-этических норм, определяет для сотрудника Российского Красного Креста:

- нравственные ценности, обязательства и принципы в период деятельности в РКК;
- профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе.

1.2. Настоящий Кодекс служит целям:

- установления нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника РКК;
- формирования единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на особенностях деятельности и руководствуясь настоящим Уставом РКК;
- регулирования морально-этических проблем во взаимоотношениях сотрудников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- воспитания высоконравственной личности сотрудника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

1.3. По своему функциональному назначению Кодекс:

- служит методологической основой формирования нравственности и морали в РКК;
- ориентирует сотрудника РКК в ситуациях конфликта и этической неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора;
- способствует выработке у сотрудника потребности соблюдения нравственно - этических норм поведения;

- выступает средством общественного контроля за нравственным обликом и профессиональным поведением сотрудника.

1.4. Кодекс разработан на основе положений Конституции Российской Федерации, требований законодательства Российской Федерации и Устава Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест» с учетом особенностей деятельности Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца.

1.5. Соблюдение принципов и норм Кодекса является: важным фактором выполнения уставных задач, реализации «Стратегии 2020» и необходимым условием общественного доверия и поддержки деятельности Российского Красного Креста.

## **Статья 2. Сфера действия Кодекса**

2.1. Соблюдение принципов, норм и правил поведения, установленных Кодексом, является профессиональным и нравственным долгом каждого сотрудника РКК независимо от занимаемой должности.

2.2. Знание и выполнение сотрудником РКК положений Кодекса является обязательным критерием оценки качества его служебной деятельности.

2.3. Гражданин Российской Федерации, являющийся сотрудником РКК, изучив содержание Кодекса, имеет право принять для себя его положения или отказаться от деятельности в РКК.

## **Статья 3. Ответственность за нарушение принципов и норм Кодекса**

3.1. За нарушение профессиональных, морально - этических принципов и норм, установленных настоящим Кодексом, сотрудник РКК несет моральную ответственность перед обществом, служебным коллективом и своей совестью.

3.2. Наряду с моральной ответственностью, сотрудник РКК, допустивший нарушение профессиональных, морально-этических принципов и норм, совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несет дисциплинарную ответственность.

3.3. Нарушения сотрудником РКК профессиональных, морально-этических принципов и норм, предусмотренных настоящим Кодексом, рассматриваются в установленном порядке:

- на заседаниях в коллективе РКК, где сотрудником совершено нарушение;

- на заседаниях комиссий РКК по служебной этике.

3.4. По итогам рассмотрения вопроса о нарушении профессионально-этических принципов и норм сотруднику РКК может быть вынесено общественное предупреждение или общественное порицание.

#### **Статья 4. Гражданский долг и нравственные ценности для сотрудников РКК**

4.1. Высшим нравственным смыслом деятельности сотрудника Российского Красного Креста является практическая реализация идей гуманизма, добра, милосердия и сострадания к людям, сохранение и преумножение отечественных традиций благотворительной и милосердной деятельности, защита человека, его жизни и здоровья, чести и личного достоинства.

4.2. Сотрудник Российского Креста несет личную ответственность за практическую реализацию идей и принципов Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца: гуманность, беспристрастность, нейтральность, независимость, добровольность, единство и универсальность.

4.3. Как гражданин Российской Федерации, сотрудник Российского Красного Креста считает своим долгом беречь и приумножать основополагающие нравственные ценности:

- гражданственность - как преданность Российской Федерации, осознание единства прав, свобод и обязанностей человека и гражданина;
- государственность - как утверждение идеи правового, демократического, сильного, неделимого Российского государства;
- патриотизм - как глубокое и возвышенное чувство любви к Родине, верность избранному делу и служебному долгу.

#### **Статья 5. Служебный долг, честь и достоинство сотрудника РКК**

5.1. Служебный долг сотрудника РКК состоит в выполнении закрепленных за ним должностных обязанностей по месту своей трудовой деятельности, обеспечению выполнения Устава Российского Красного Креста и основополагающих принципов Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца.

5.2. Честь сотрудника РКК выражается в заслуженной репутации, добром имени, личном авторитете и проявляется в верности гражданскому и служебному долгу.

5.3. Достоинство неразрывно связано с долгом и честью, представляя собой единство морального духа и высоких нравственных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе и других людях.

5.4. Символом чести и достоинства сотрудников Российского Красного Креста служит эмблема Российского Красного Креста, напоминающая сотруднику о преданности идеям гуманизма и сострадания к людям и верности России.

## **Глава 2. Профессионально-этические правила поведения сотрудников в коллективе**

### **Статья 6. Общие правила поведения**

6.1. Поведение сотрудника РКК всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам, соответствующим высокому предназначению идей краснокрестного движения.

6.2. Нормы соответствия служебному положению предписывают сотруднику РКК:

- вести себя с чувством собственного достоинства, доброжелательно и открыто, внимательно и предупредительно, вызывая уважение граждан к Российскому Красному Кресту;

- постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, недоброму настроению или дружеским чувствам влиять на служебную деятельность, уметь предвидеть последствия своих поступков и действий;

- обращаться одинаково корректно со всеми гражданами, независимо от их служебного или социального положения, национальности, пола, не проявляя подобострастия к социально успешным и пренебрежения к людям с низким социальным статусом;

- оказывать уважение и внимание старшим по должности или возрасту, всегда первым приветствовать: младшему - старшего, подчиненному - начальника, мужчине - женщину;

- придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в профессиональной компетентности, обязательности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить свое и чужое время;

- в поведении с коллегами проявлять простоту и скромность, умение искренне радоваться успехам сослуживцев, содействовать успешному выполнению ими трудных поручений, быть нетерпимым к бахвальству и хвастовству, зависти и недоброжелательности.

6.3. Сотруднику - мужчине по отношению к женщинам следует проявлять благородство, особую учтивость, внимание и такт, быть предупредительным и вежливым на службе и в повседневной жизни.

6.4. Нормы и правила служебного этикета предписывают сотруднику воздерживаться от:

- употребления напитков, содержащих алкоголь, накануне и во время исполнения служебных обязанностей;

- организации в служебных помещениях застолий, посвященных праздникам, памятным датам, и участия в них;

- использования наркотических, наркосодержащих и психотропных веществ и препаратов, за исключением случаев официального медицинского назначения;
- курения табака в общественных местах;
- отношений и сомнительных связей с людьми, имеющими отрицательную общественную репутацию, криминальное прошлое и настоящее.

## **Статья 7. Морально-психологический климат в коллективе**

7.1. Благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе характеризуется:

- правильным пониманием сотрудниками целей деятельности своего подразделения РКК;
- способностью и готовностью совместными усилиями добиваться выполнения поставленных задач;
- степенью комфортности работы, социального самочувствия коллектива;
- уровнем развития взаимоотношений, основанных на честности и принципиальности в сочетании с товарищеской взаимопомощью и уважением;
- позитивными служебными традициями, сплачивающими коллектив.

7.2. В целях поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе сотруднику следует:

- соблюдать правила внутреннего распорядка учреждения;
- способствовать установлению в коллективе деловых, товарищеских взаимоотношений;
- поддерживать обстановку взаимной требовательности и нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины и законности;
- соблюдать субординацию, быть исполнительным, выполнять приказы и распоряжения, проявляя разумную инициативу, точно и в срок докладывать руководству об их исполнении;
- обладать морально-психологической устойчивостью, выдержанностью, быть ответственным за свои поступки и слова;

7.3. Для сотрудника недопустимы действия, способные причинить вред морально-психологическому климату в коллективе, включая:

- обсуждение приказов, решений и действий руководящих органов Российского Красного Креста, реализуемых в пределах их полномочий;

- распространение слухов, сплетен и другой непроверенной информации сомнительного характера;
- предвзятое и необъективное отношение к коллегам;
- заискивание перед начальниками;
- претензии на особое отношение к себе и незаслуженные привилегии;
- обещания, выполнение которых находится под сомнением;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей.

## **Статья 8. Профессионально-этические требования к руководителю**

8.1. Руководитель Российского Красного Креста любого уровня:

- должен быть примером неукоснительного соблюдения Устава РКК, принципов и норм Международного движения Красного Креста и Красного Полумесяца;

- считать своей главной привилегией личную ответственность за безусловное выполнение поставленных перед организацией задач, руководствуясь в своей деятельности Уставом Российского Красного Креста.

8.2. Статус должности, занимаемой руководителем, должен подкрепляться его личным авторитетом.

8.3. Подлинный авторитет руководителя создается его безупречной репутацией, профессиональной компетентностью, служебным опытом, требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчиненным.

8.4. Культура профессионального поведения руководителя определяется степенью развития его интеллекта, широтой эрудиции, обширностью интересов, уровнем образованности и воспитанности.

8.5. Позитивный моральный облик руководителя основывается на профессионально-нравственных качествах: честности, порядочности, самокритичности, требовательности, доброжелательности, обязательности, ответственности, принципиальности, справедливости.

8.6. Требования профессиональной этики обязывают руководителя:

- соблюдать права и свободы сотрудника как человека и гражданина;
- относиться к сотруднику как к личности, признавая его право иметь собственные профессиональные суждения;

- проявлять высокую требовательность, принципиальность в сочетании с уважением личного достоинства;

- устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку на сотрудников;

- помогать сотрудникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

- информировать сотрудников о складывающейся морально-психологической обстановке в коллективе;
  - регулировать взаимоотношения в служебном коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
  - пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в служебном коллективе;
  - рассматривать без промедления факты нарушения норм и принципов профессиональной этики и принимать по ним объективные решения;
  - принимать беспристрастные, справедливые и объективные решения по социально-бытовым проблемам и вопросам поощрения сотрудников;
  - организовывать выработку и реализацию комплекса мер по профилактике конфликтов;
  - обращаться к подчиненным, называя их по фамилии или только по имени и отчеству и только на "вы";
  - контролировать соблюдение сотрудниками этикетных норм в оформлении и содержании служебных помещений;
- оставаться скромным в потребностях и запросах, как на службе, так и в быту.

8.7. В случае, если сотрудник РКК оказался в трудной жизненной ситуации, его руководитель должен оказать всемерную помощь и поддержку.

8.8. Руководитель не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- использовать служебное положение руководителя в личных интересах;
- проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость, применять рукоприкладство по отношению к подчиненным;
- создавать условия для наушничества и доносительства в коллективе;
- обсуждать с подчиненными действия вышестоящих начальников;

## **Статья 9. Неформальные отношения в служебном коллективе**

9.1. Неформальными являются личные отношения между сотрудниками РКК вне рамок служебной субординации.

9.2. Личные отношения не должны являться основанием для продвижения сотрудника по службе, его поощрения или наказания, решения кадровых, социальных вопросов.

9.3. Коллеги по службе должны уважительно и внимательно относиться к работающим в коллективе сотрудникам-женщинам, которые в свою очередь не должны злоупотреблять своими преимуществами.

9.4. К грубым нарушениям профессионально-этических принципов и норм в сфере неформальных отношений между сотрудниками относятся:

- использование дружеских или родственных связей между руководителем и подчиненным в целях решения служебных вопросов в личных корыстных интересах;

- установление отношений круговой поруки и протекционизма на национальной основе и по признаку землячества;

- дискриминация сотрудников по половому (гендерному) признаку, вследствие чего предпочтение необоснованно отдается одному полу перед другим;

- сексуальные домогательства, принуждение к интимной связи, особенно выражающиеся в агрессивном, оскорбительном поведении, унижающем достоинство женщины или мужчины, и сопровождающиеся физическим насилием, психологическим давлением, шантажом, угрозами;

9.5. Руководителю в целях предупреждения негативного влияния неформальных отношений на обстановку в служебном коллективе необходимо:

- контролировать соблюдение сотрудниками профессионально-этических ограничений и запретов, в равной мере распространяемых как на мужчин, так и на женщин, обеспечивать деятельность сотрудников в строгом соответствии с их должностным предназначением;

- исключить панибратство и фамильярность в общении с подчиненными, препятствовать влиянию неформальных отношений на принимаемые служебные решения.

### **Глава 3 Неправомерное поведение сотрудников РКК**

Все сотрудники Российского Красного Креста должны воздерживаться от любых неправомерных поступков.

#### **Статья 10. Нарушение законов, правил и положений.**

10.1. Недопустимо нарушение сотрудниками РКК настоящего Устава Российского Красного Креста.

10.2. Недопустимо нарушение сотрудниками РКК правил, Положений РКК или других инструкций, изданных соответствующим руководителем или руководящими органами РКК любого уровня.

10.3. Недопустимо осуществление сотрудниками РКК какой-либо профессиональной деятельности без соответствующей и действующей аттестации/сертификации.

10.4. Недопустимы хищение и растрата финансовых средств и имущества РКК.

#### **Статья 11. Нарушение представительских интересов**



11.1. Недопустимы публичные заявления в отношении политической или любой другой ситуации, включая добровольное предоставление фактов или информации, которая стала известна сотрудникам РКК в силу занимаемой должности без предварительного разрешения руководящих органов РКК.

11.2. Недопустимо неправомерное использование эмблемы Российского Красного Креста без необходимого для этого разрешения руководящих органов РКК.

11.3. Недопустимы любые действия или упущения, которые могут дискредитировать Российский Красный Крест.

## **Статья 12. Дисциплинарные процедуры**

12.1. При любом нарушении настоящего «кодекса» и до принятия дисциплинарного решения сотрудник должен быть письменно уведомлен о выдвигаемых ему обвинениях и должен иметь достаточно времени, чтобы объяснить сложившуюся ситуацию (до 10 дней в случае нарушения норм поведения; в случае грубого нарушения «кодекса» этот срок может быть продлен до одного календарного месяца).

12.2. В том случае, если неправомерные действия сотрудника подтверждены, руководство РКК может применить к нему дисциплинарное наказание:

- оформить письменное предупреждение;
- объявить выговор;
- расторгнуть трудовой контракт;

или применить любые другие действия, предусмотренные законодательством РФ.

## **Статья 13. Повышение информированности**

Каждый сотрудник Российского Красного Креста обязан ознакомиться с данным «кодексом». Кодекс поведения сотрудников должен являться элементом ознакомительного курса для сотрудников и добровольцев Российского Красного Креста и составлять неотъемлемую часть всех трудовых договоров и условий по предоставлению услуг.