

**ПРИКАЗ МВД РФ от 24.12.2008 N 1138 "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОДЕКСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ЭТИКИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"**

Приказ

1. Утвердить прилагаемый Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.
2. Руководителям подразделений центрального аппарата МВД России <*>, начальникам подразделений, непосредственно подчиненных МВД России, начальникам главных управлений МВД России по федеральным округам, министрам внутренних дел, начальникам главных управлений, управлений внутренних дел по субъектам Российской Федерации, управлений внутренних дел на транспорте, управлений и отделов внутренних дел в закрытых административно-территориальных образованиях, на особо важных и режимных объектах, управлений материально-технического снабжения, образовательных, научно-исследовательских и иных учреждений МВД России обеспечить изучение подчиненным личным составом Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации и его соблюдение при прохождении службы.

<*> Кроме ГКВВ МВД России.

3. Считать утратившим силу Приказ МВД России [от 19 ноября 1993 г. N 501](#).
4. Контроль за выполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

*Министр
генерал армии
Р.Н.НУРГАЛИЕВ*

*Приложение
к Приказу МВД России
от 24.12.2008 N 1138*

**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Министерство внутренних дел Российской Федерации,

исходя из приоритетных задач по защите жизни и здоровья, прав и свобод человека и гражданина, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка,

основываясь на фундаментальных общечеловеческих и профессиональных нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга,

олицетворяя ожидания общества по отношению к моральному облику сотрудника, дающему право на уважение, доверие и поддержку деятельности российской милиции со стороны народа,

принимает Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Глава 1. Основные положения

Статья 1. Предназначение Кодекса

1. Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации <*> является профессионально-нравственным руководством, обращенным к сознанию и совести сотрудника.

<*> Далее - "Кодекс".

2. Кодекс как свод профессионально-этических норм определяет для сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации <*>:

<*> Далее - "сотрудник органов внутренних дел" или "сотрудник".

нравственные ценности, обязательства и принципы службы в органах внутренних дел;

профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе;

профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения.

3. Настоящий Кодекс служит целям:

установления нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника;

формирования единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;

регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений сотрудников, возникающих в процессе их совместной деятельности;

воспитания высоконравственной личности сотрудника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

4. По своему функциональному назначению Кодекс:

служит методологической основой формирования профессиональной морали в органах внутренних дел;

ориентирует сотрудника в ситуациях конфликта и этической неопределенности и

иных обстоятельствах нравственного выбора;

способствует выработке у сотрудника потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

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

5. Кодекс разработан на основе положений [Конституции](#) Российской Федерации, требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства внутренних дел Российской Федерации <*> с учетом [общих принципов](#) служебного поведения государственных служащих <*>.

<*> Далее - "МВД России".

<*> Утверждены Указом Президента Российской Федерации [от 12 августа 2002 г. N 885](#) в редакции Указа Президента Российской Федерации от 20 марта 2007 г. N 372 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 33, ст. 3196; 2007, N 13, ст. 1531).

Нормы и требования Кодекса соответствуют положениям Кодекса должностных лиц по поддержанию правопорядка <*>, а также Европейского кодекса полицейской этики <*>.

<*> Принят Резолюцией 34/169 на 106 пленарном заседании Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 17 декабря 1979 г.

<*> Принят Комитетом министров Совета Европы 19 сентября 2001 г.

6. Неукоснительное соблюдение принципов и норм Кодекса является важным фактором качественного выполнения оперативно-служебных задач, необходимым условием общественного доверия и поддержки деятельности органов внутренних дел.

[Статья 2. Сфера действия Кодекса](#)

1. Соблюдение принципов, норм и правил поведения, установленных Кодексом, является нравственным долгом каждого сотрудника органов внутренних дел независимо от занимаемой должности и специального звания.

2. Знание и выполнение сотрудником положений Кодекса является обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности, а также соответствия его морального облика требованиям, установленным в МВД России.

3. Гражданин Российской Федерации, проходящий службу в органах внутренних дел или поступающий на службу, вправе, изучив содержание Кодекса, принять для себя его положения или отказаться от службы в органах внутренних дел.

[Статья 3. Ответственность за нарушение принципов и норм Кодекса](#)

1. За нарушение профессионально-этических принципов и норм, установленных Кодексом, сотрудник несет моральную ответственность перед обществом, служебным коллективом и своей совестью.
2. Наряду с моральной ответственностью сотрудник, допустивший нарушение профессионально-этических принципов, норм и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несет дисциплинарную ответственность.
3. Нарушения сотрудником профессионально-этических принципов и норм, предусмотренных настоящим Кодексом, рассматриваются в установленном порядке:

на общих собраниях младшего, среднего и старшего начальствующего состава;

на заседаниях комиссий органов, подразделений, учреждений системы МВД России по служебной дисциплине и профессиональной этике.
4. По итогам рассмотрения вопроса о нарушении профессионально-этических принципов и норм сотруднику может быть вынесено общественное предупреждение или общественное порицание.

[Глава 2. Нравственные основы службы в органах внутренних дел](#)

[Статья 4. Гражданский долг и нравственные ценности службы в органах внутренних дел](#)

1. Каждый гражданин Российской Федерации, вступающий в ряды сотрудников органов внутренних дел, посвящает свою жизнь исполнению Долга беззаветного служения Отечеству и защиты благородных общественных идеалов: свободы, демократии, торжества законности и правопорядка.
2. Высшим нравственным смыслом служебной деятельности сотрудника является защита человека, его жизни и здоровья, чести и личного достоинства, неотъемлемых прав и свобод.
3. Сотрудник органов внутренних дел, сознавая личную ответственность за историческую судьбу Отечества, 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 [Присяге](#) сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации <*>, избранной профессии и служебному долгу.

Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1993, N 2, ст. 70; Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1993, N 52, ст. 5086; Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, N 30, ст. 3613; 1999, N 29, ст. 3698; 2001, N 1 (ч. I), ст. 2; N 53 (ч. I), ст. 5030; 2002, N 27, ст. 2620; N 30, ст. 3033; 2004, N 35, ст. 3607; 2005, N 14, ст. 1212; 2007, N 10, ст. 1151; N 49, ст. 6072).

4. Нравственные ценности составляют основу морального духа сотрудника, воплощающего осознание причастности к благородному делу защиты правопорядка, героической истории органов внутренних дел, победам, достижениям, успехам предыдущих поколений.

[Статья 5. Профессиональные долг, честь и достоинство сотрудника органов внутренних дел](#)

1. Профессиональные долг, честь и достоинство являются главными моральными ориентирами на служебном пути защитника правопорядка и наряду с совестью составляют нравственный стержень личности сотрудника органов внутренних дел.

2. Долг сотрудника состоит в безусловном выполнении закрепленных Присягой, законами и профессионально-этическими нормами обязанностей по обеспечению надежной защиты правопорядка, законности, общественной безопасности.

3. Честь сотрудника выражается в заслуженной репутации, добром имени, личном авторитете и проявляется в верности гражданскому и служебному долгу, данному слову и принятым нравственным обязательствам.

4. 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. Символом чести и достоинства, доблести и славы служит знамя органа внутренних дел, напоминающее сотруднику о священном долге преданности России, верности [Конституции](#) Российской Федерации и законам Российской Федерации.

6. Профессиональные долг, честь и достоинство выступают важнейшими критериями моральной зрелости сотрудника и показателями его готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

[Статья 6. Нравственные принципы службы в органах внутренних дел](#)

1. Нравственные принципы службы воплощают безусловные требования профессиональной и общественной морали к деятельности органов внутренних дел.

2. Служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел осуществляется в соответствии с нравственными принципами:

гуманизма, провозглашающего человека, его жизнь и здоровье высшими ценностями, защита которых составляет смысл и нравственное содержание правоохранительной деятельности;

законности, определяющей признание сотрудником верховенства закона, а также его обязательности к исполнению в служебной деятельности;

объективности, выражающейся в беспристрастности и отсутствии предвзятости при принятии служебных решений;

справедливости, означающей соответствие меры наказания характеру и тяжести проступка или правонарушения;

коллективизма и товарищества, проявляющихся в отношениях, основанных на дружбе, взаимной помощи и поддержке;

лояльности, предусматривающей верность по отношению к Российской Федерации, МВД России, уважение и корректность к государственным и общественным институтам, государственным служащим;

нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям, предполагающей отказ сотрудника от участия в их деятельности в любых формах;

толерантности, заключающейся в уважительном, терпимом отношении к людям с учетом социально-исторических, религиозных, этнических традиций и обычаев.

3. Сотрудник не должен ни при каких обстоятельствах изменять нравственным принципам служебной деятельности, отвечающим требованиям государства и ожиданиям общества. Неуклонное следование нравственным принципам - дело чести и долга сотрудника органов внутренних дел.

[Статья 7. Нравственные обязательства сотрудника органов внутренних дел](#)

1. Сотрудник органов внутренних дел, руководствуясь требованиями Присяги, служебного долга, профессиональных чести и достоинства, принимает на себя следующие нравственные обязательства:

признавать приоритет государственных и служебных интересов над личными в своей деятельности;

служить примером строгого и точного соблюдения требований законов и служебной дисциплины в профессиональной деятельности и частной жизни, оставаться при любых обстоятельствах честным и неподкупным, преданным интересам службы;

относиться нетерпимо к любым действиям, оскорбляющим человеческое достоинство, причиняющим боль и страдания, представляющим собой пытки или другие жестокие, бесчеловечные либо унижающие достоинство виды обращения и наказания;

быть мужественным и неустрашимым перед лицом опасности при пресечении правонарушений, ликвидации последствий аварий и стихийных бедствий, а также в любой обстановке, требующей спасения жизни и здоровья людей;

проявлять твердость и непримиримость в борьбе с преступниками, применяя для достижения поставленных целей только законные и высоконравственные средства; в ситуациях морального выбора следовать этическому принципу: человек всегда является нравственной целью, но

никогда - средством;

руководствоваться в профессиональной деятельности и общении "золотым правилом" нравственности: относиться к людям, своим товарищам, сослуживцам так, как хотел бы, чтобы они относились к тебе;

хранить и приумножать служебные традиции органов внутренних дел, в их числе: мужество и готовность к самопожертвованию, корпоративную солидарность, товарищество и взаимопомощь, уважение и помощь ветеранам, семьям погибших и раненых сотрудников.

2. Безупречное выполнение нравственных обязательств обеспечивает моральное право сотрудника на общественное доверие, уважение, признание и поддержку граждан.

Глава 3. Профессионально-этические правила поведения сотрудника

Статья 8. Общие правила поведения

1. Поведение сотрудника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам стража правопорядка. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет сотрудника.

2. Нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

вести себя с чувством собственного достоинства, доброжелательно и открыто, внимательно и предупредительно, вызывая уважение граждан к органам внутренних дел и готовность сотрудничать с ними;

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

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

оказывать уважение и внимание старшим по званию 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.

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.

4. Сотруднику приличествует быть примерным семьянином, утверждать в семье атмосферу дружелюбия, доброты, искренности, доверия, проявлять заботу о воспитании детей, формировании у них высоких нравственных качеств.

5. Сотруднику, управляющему автомобилем или иным транспортным средством, следует:

строго и точно выполнять установленные правила безопасности движения и эксплуатации транспорта как средства повышенной опасности;

быть образцом соблюдения правил дорожного движения и водительской вежливости;

принимать все меры по обеспечению безопасности движения и снижению риска при вождении в экстремальной ситуации, обусловленной служебной необходимостью.

6. 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, образовательных и иных государственных учреждениях во время несения службы, а также на ходу и в движении;

участия в азартных играх, посещения казино и других игорных заведений;

беспорядочных половых связей;

отношений и сомнительных связей с людьми, имеющими отрицательную общественную репутацию, криминальное прошлое и настоящее.

7. Сотрудник должен помнить, что аморальное поведение, неразборчивость и нечистоплотность в личных связях, отсутствие навыков самодисциплины и распущенность, болтливость и несобранность наносят непоправимый ущерб репутации и авторитету органов внутренних дел.

[Статья 9. Правила поведения при выполнении задач оперативно-служебной деятельности](#)

1. Правила служебного поведения при выполнении оперативно-служебных задач требуют от сотрудника:

работать с полной отдачей в течение всего служебного времени, использовать находящиеся в его распоряжении материальные и нематериальные ресурсы

исключительно в служебных целях;

применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие только в случае, когда меры ненасильственного характера оказались неэффективными или не обеспечивают безусловного выполнения оперативно-служебных задач;

стремиться свести к минимуму моральный вред при силовом задержании, обыске, досмотре, не допускать излишней жесткости, глумления и издевательств по отношению к правонарушителям (подозреваемым);

проявлять чуткость и внимание к потерпевшим и свидетелям, особенно к людям преклонного возраста, женщинам, детям, людям с физическими недостатками, делая их участие в ходе выполнения следственных действий максимально удобным;

при проведении в жилом помещении обыска, выемки не допускать небрежного отношения к предметам и личным вещам, имеющим значимость или ценность для граждан.

2. При выявлении противоправных действий и их пресечении сотрудник должен:

объяснить правонарушителю, если позволяет обстановка, в тактичной и убедительной форме причину обращения к нему;

отдавать распоряжения властно, кратко и ясно, исключая возможность ошибочного или двоякого их понимания гражданами, которых они касаются;

сохранять выдержку и достоинство, контролировать свое эмоциональное состояние, своим видом и действиями демонстрировать уверенность и спокойствие;

проявлять эмоционально-психологическую устойчивость при провоцировании правонарушителями конфликтной ситуации; не позволяя втянуть себя в конфликт, предпринимать все возможные меры к его разрешению и пресечению;

принимать все меры для установления психологического контакта с очевидцами и свидетелями, располагать их к себе, оставаясь в то же время принципиальным, решительным и авторитетно представляющим государственную власть;

давать разъяснения правонарушителю о неправомерности его действий без нравоучений, доброжелательно, убедительно и ясно, со ссылкой на соответствующие требования нормативных правовых актов;

воздерживаться от жестких действий и резких высказываний по отношению к правонарушителю в присутствии детей, людей преклонного возраста, стараясь не травмировать их психику.

3. При проведении опроса (допроса) сотруднику следует:

разговаривать с правонарушителем (подозреваемым) в спокойной манере, уверенно и твердо, не оказывая психологического давления;

найти соответствующий тон и нужные слова, чтобы снять эмоциональное напряжение, продемонстрировать подозреваемому и потерпевшему свою беспристрастность;

обеспечить сочетание активности и настойчивости допрашивающего в получении

правдивых показаний с уважением личности допрашиваемого.

4. Сотруднику органов внутренних дел, выполняющему оперативно-служебные задачи в особых условиях чрезвычайных обстоятельств, вызванных террористическими актами, стихийными бедствиями, катастрофами, эпидемиями, происшествиями и другими ситуациями экстремального характера, следует:

проявлять высокую морально-психологическую устойчивость, бдительность, активность, настойчивость, упорство в оперативно-служебной деятельности, сохранять готовность к эффективным действиям в любой обстановке;

соблюдать самому и требовать от других поддержания законности и правопорядка, пресекать попытки грабежей, мародерства, хищения государственной собственности и личного имущества граждан;

действовать уверенно и хладнокровно в условиях паники, группового неповиновения представителям власти, массовых беспорядков;

быть максимально предупредительным, чутким и эмоционально сдержанным в общении с людьми, особенно пострадавшими в результате чрезвычайных обстоятельств.

5. При выполнении контрольно-проверочных функций в ходе инспектирования, контрольных проверок, целевых выездов в органы, подразделения, учреждения системы МВД России сотруднику предписано:

достойно представлять аппарат вышестоящего органа внутренних дел, проявляя требовательность, твердость, принципиальность в сочетании с корректностью, скромностью, уважением достоинства коллег;

справедливо, объективно и компетентно оценивать деятельность проверяемого органа внутренних дел, исключая влияние предвзятых мнений и суждений;

воздерживаться от застолий, недопустимых знаков внимания, излишеств в быту, завуалированных взяток в форме подарков или подношений, предлагаемых в ходе проверки.

6. Для сотрудника недопустимы:

поспешность в принятии решений, пренебрежение процессуальными и моральными нормами, использование средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам;

провокационные действия, связанные с подстрекательством, склонением, побуждением в прямой или косвенной форме к совершению правонарушений;

разглашение фактов и обстоятельств частной жизни, ставших известными в ходе следственных действий;

избирательный подход в принятии мер к нарушителям закона, правил дорожного движения;

равнодушие, бездеятельность и пассивность в предупреждении и пресечении правонарушений.

7. Ограничение сотрудником прав и свобод граждан допустимо на

основании и в порядке, предусмотренных федеральным законом. В ситуациях, связанных с ограничением прав и свобод гражданина, за исключением действий в состоянии крайней необходимости или необходимой обороны, сотрудник должен разъяснить ему основание такого ограничения.

8. Чрезвычайные обстоятельства не могут служить оправданием для нарушений закона, пыток или других жестоких, бесчеловечных либо унижающих достоинство видов обращения и наказания.

Статья 10. Профессиональная нравственная деформация и ее профилактика

1. Руководители и сотрудники органов внутренних дел должны понимать сущность явления профессиональной нравственной деформации личности, представлять себе ее опасность и последствия.

2. Профессиональная нравственная деформация представляет собой негативное изменение ориентиров и девальвацию нравственных ценностей у части сотрудников под воздействием условий и опыта профессиональной деятельности, проявляющиеся в искаженном отношении к служебному долгу и дискредитирующие моральный облик сотрудника милиции.

3. Профессиональная нравственная деформация выражается в:

правовом нигилизме, означающем пренебрежительное отношение к требованиям закона;

подмене истинного представления о нравственном смысле служебной деятельности мнимым;

поддержке ложной корпоративной солидарности, основанной на круговой поруке;

чувстве непогрешимости и вседозволенности, стремлении к подавлению воли человека и подчинении своей;

болезненной подозрительности и недоверии ко всем людям;

утрате чувствительности к человеческой беде, равнодушии к горю;

систематическом нарушении профессионально-этических норм службы в органах внутренних дел;

равнодушии к процессу и результатам служебной деятельности;

беспринципности в оценке нарушений служебной дисциплины;

моральной нечистоплотности, следовании двойным моральным стандартам;

индивидуализме, эгоизме, склочности, мелочности, конфликтности, недоброжелательности и зависти к успехам и достижениям коллег;

использовании элементов криминальной субкультуры в служебной деятельности;

нравственной распущенности, выражающейся в пьянстве, бытовом разложении, аморальных поступках.

4. Деятельность руководителей по профилактике профессиональной нравственной деформации предполагает:

создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

формирование установки на сознательное соблюдение профессионально-этических принципов и норм;

развитие морально-психологической устойчивости и деловой направленности сотрудников;

информирование сотрудников о признаках и последствиях негативных изменений личности в профессиональной деятельности;

выработку у сотрудников профессионального иммунитета к негативным воздействиям преступной среды и криминальной субкультуры;

воспитание у сотрудников высокой общей и профессиональной культуры, эстетического вкуса, развитие самостоятельного художественного творчества;

организацию активного отдыха с частичным или полным изменением социально-психологического фона общения.

[Глава 4. Культура речи и правила служебного общения](#)

[Статья 11. Культура речи](#)

1. Культура речи является важным показателем профессионализма сотрудника милиции и проявляется в его умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли.

2. Культура речи обязывает сотрудника придерживаться следующих речевых норм:

ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;

грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;

содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;

логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;

доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;

лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;

уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

3. Сотруднику необходимо соблюдать и отстаивать чистоту русского языка. В речи сотрудника неприемлемо употребление:

грубых шуток и злой иронии;

неуместных слов и речевых оборотов, в том числе иностранного происхождения;

вульгаризмов, примитивизмов, слов-"паразитов";

высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп;

резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека.

4. В речи сотрудника органов внутренних дел исключается использование нецензурной брани, сквернословия и выражений, подчеркивающих негативное, презрительное отношение к людям.

5. Сотрудник, изучивший в оперативных целях уголовную лексику, не должен использовать жаргонизмы и другие элементы криминальной субкультуры в общении с коллегами и гражданами.

6. В случае служебного общения с гражданами различных национальностей сотруднику рекомендуется использовать русский язык как государственный язык Российской Федерации.

Статья 12. Общие правила служебного общения

1. В общении с людьми сотруднику необходимо руководствоваться конституционным положением о том, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. Сотруднику следует:

начинать служебное общение с приветствия (приложив руку к головному убору, будучи в форменной одежде), воздерживаясь от рукопожатия; представиться, назвав свою должность, специальное звание, фамилию, кратко сообщить цель и причину обращения, по просьбе гражданина предъявить служебное удостоверение;

излагать свои замечания и требования в корректной и убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторить и разъяснить смысл сказанного;

выслушивать объяснения или вопросы гражданина внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;

относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;

быть предупредительным и внимательным к женщинам и детям.

3. При установлении личности гражданина или связанной с исполнением служебных обязанностей проверке документов сотруднику надлежит:

попросить в тактичной и вежливой форме предъявить требуемые документы;

предложить владельцу документов самому извлечь из них посторонние предметы при их наличии;

проверить документы быстро и внимательно, при необходимости более тщательной проверки объяснить гражданину ее причину, сроки и способы проведения;

поблагодарить гражданина за сотрудничество с милицией по окончании проверки и возвращении документов.

4. При общении с гражданами сотрудник должен проявлять выдержку и быть готов:

к неадекватному поведению с их стороны, в том числе проявлению агрессии и оказанию сопротивления;

к оказанию им необходимой медицинской помощи;

к отправке нуждающихся людей в лечебное учреждение.

5. В общении с гражданами со стороны сотрудника недопустимы:

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

высокомерный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

угрозы, оскорбительные выражения или реплики;

споры, дискуссии и действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

беспричинные, необоснованные проверки паспортов, миграционных карт и других документов.

6. Сотруднику рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, высказанных на улицах и в общественных местах, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

7. При пользовании телефоном сотруднику надлежит говорить негромко и лаконично, не создавая неудобств окружающим; отключать мобильный телефон до начала служебного совещания; воздерживаться от разговоров по телефону, находясь в общественном транспорте.

Статья 13. Особенности общения с посетителями органов внутренних дел

1. Сотрудник органов внутренних дел должен помнить, что каждый гражданин, обратившийся в милицию, как правило, столкнулся с неприятностью или бедой. От того, как сотрудник встретит и выслушает посетителя, какую окажет помощь, зависит настроение человека и его мнение о сотруднике и работе милиции в целом.

2. При приеме посетителей органов внутренних дел сотруднику рекомендуется:

ответить на приветствие вошедшего в кабинет посетителя, предложить ему присесть;

проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь посетителю;

выслушать заявление посетителя и уяснить суть изложенной проблемы, задать уточняющие вопросы в корректной форме;

разъяснить при необходимости требования действующего законодательства по рассматриваемому вопросу;

принять решение по существу обращения посетителя;

проинформировать посетителя о порядке и сроках рассмотрения обращения, а также обжалования принятого решения.

3. В случае конфликтного поведения со стороны посетителя сотруднику необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение гражданина, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

4. Сотрудник не должен:

заставлять посетителя необоснованно долго ожидать приема;

перебивать посетителя в грубой форме;

проявлять раздражение и недовольство по отношению к посетителю;

разговаривать по телефону, игнорируя присутствие посетителя.

[Статья 14. Особенности общения с иностранными гражданами](#)

1. Профессионально грамотное поведение сотрудника при общении с иностранными гражданами способствует укреплению международного авторитета органов внутренних дел Российской Федерации.

2. Сотруднику необходимо учитывать, что, находясь в нашей стране, иностранные граждане:

обращаются к сотруднику как к представителю органов государственной власти;

не владеют или слабо владеют русским языком, что затрудняет правильное понимание сотрудником обращений с их стороны;

не в полной мере информированы о правилах поведения в общественных местах;

представляют другую культуру и могут недостаточно ясно понимать местные обычаи и традиции.

3. В общении с иностранными гражданами сотрудник должен проявлять терпение, выдержку, корректность и предупредительность, готовность оказать помощь, при необходимости разъяснить правила поведения на территории Российской Федерации.

4. При незначительном нарушении иностранным гражданином общественного порядка сотруднику следует ограничиться разъяснением и предупреждением о недопустимости подобных действий.

5. Сотруднику не рекомендуется обсуждать с иностранцами вопросы политики, деятельности органов государственной власти, в том числе органов внутренних дел Российской Федерации.

Глава 5. Руководитель и служебный коллектив

Статья 15. Морально-психологический климат в коллективе

1. Руководитель и сотрудники обязаны поддерживать благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком моральном духе сотрудников, их отношении к нравственным ценностям и степени мотивационной готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

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

правильным пониманием сотрудниками целей деятельности органов внутренних дел и своего подразделения;

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.

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

способствовать установлению в коллективе деловых, товарищеских взаимоотношений;

поддерживать обстановку взаимной требовательности и нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины и законности;

соблюдать субординацию, быть исполнительным, беспрекословно 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;

оказывать всемерное содействие руководству в мобилизации личного состава подразделения на выполнение оперативно-служебных задач;

принимать активное участие в работе общественных формирований сотрудников, критично и справедливо оценивая проступки сослуживцев.

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

обсуждение приказов, решений и действий старших начальников, 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 16. Профессионально-этические требования к руководителю](#)

1. Руководитель органа внутренних дел должен:

быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм Кодекса;

помнить о традициях, чести и долге российского офицерства, носителем и продолжателем которых он является;

считать своей главной привилегией личную ответственность за безусловное выполнение оперативно-служебных задач, обучение и воспитание подчиненных.

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

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

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

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

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 личный состав;

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

использовать в полной мере психолого-педагогические подходы и методы в воспитательной работе с личным составом;

информировать личный состав о складывающейся морально-психологической обстановке в подразделении;

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 личного состава;

организовывать выработку и реализацию комплекса мер по профилактике конфликтов;

обращаться к подчиненным, называя их по специальному званию и фамилии или только по специальному званию, добавляя в последнем случае перед специальным званием слово "товарищ", либо 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.

7. В случае, если подчиненный оказался в трудной жизненной ситуации, его начальник призван оказать всемерную помощь и поддержку.

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 наущничества и доноительства в коллективе;

обсуждать с подчиненными действия вышестоящих начальников;

занимать деньги у подчиненных сотрудников, принимать подарки, используя их зависимое служебное положение.

Статья 17. Неформальные отношения в служебном коллективе

1. Неформальными являются личные отношения между сотрудниками вне рамок служебной субординации.

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

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

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

использование дружеских или родственных связей между начальником 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 которой 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;

демонстрация приверженности моральным антиценностям, таким как культ денег, власти, силы; цинизм, пошлость, разврат.

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, состоящих на службе в органах внутренних дел;

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 6. Отдельные проблемы профессиональной этики

Статья 18. Внешний вид и форма одежды

1. Достойный внешний вид сотрудника обеспечивает моральное право на самоуважение, способствует укреплению доверия граждан к органам внутренних дел, оказывает влияние на поведение и поступки людей.

2. Сотруднику органов внутренних дел следует:

носить форменную одежду в соответствии с установленными требованиями, чистой и аккуратной, хорошо подогнанной и отглаженной;

поддерживать образцовый внешний вид, вызывающий уважение у коллег и граждан;

носить в праздничные дни на форменной одежде государственные и ведомственные ордена, медали и знаки отличия, а в повседневной обстановке - орденские планки;

демонстрировать строевую выправку, держаться прямо, с развернутыми плечами, не сутулиться, ходить твердым, энергичным шагом;

придерживаться здорового образа жизни, соблюдать правила личной и общественной гигиены.

3. Сотрудники в форменной одежде при встрече приветствуют друг друга в соответствии с требованиями Строевого устава Вооруженных Сил Российской Федерации.

4. В случае выполнения служебных обязанностей в гражданской одежде допускается ношение костюма (платья) и обуви строгого делового стиля, неяркого цвета, подчеркивающих аккуратность и опрятность сотрудника.

5. Сотруднику в форменной одежде не рекомендуется: посещать рынки, магазины, рестораны, казино и другие торговые объекты и увеселительные заведения, если это не связано с выполнением служебных обязанностей, а также носить сумки, пакеты, коробки и другие предметы хозяйственно-бытового назначения.

6. Сотрудник-мужчина должен быть всегда аккуратно подстрижен, тщательно выбрит, опрятно и со вкусом одет, может умеренно использовать парфюмерию.

7. Сотруднику-женщине рекомендовано носить одежду в строгом деловом стиле, соблюдать скромность и разумную достаточность в использовании косметики и ношении украшений.

8. Сотруднику не рекомендуется отращивать бороду, длинные бакенбарды, выбривать голову, носить ювелирные украшения, за исключением обручального кольца.

9. Сотруднику не следует делать татуировки, носить пирсинг, смешивать предметы форменной и гражданской одежды, держать руки в карманах, ходить в нечищенной и стоптанной обуви, а также в форменной одежде, утратившей надлежащий вид.

10. Ношение сотрудником знаков отличия, различия, почетных званий, формы одежды общественных объединений, имеющих схожее название или внешнее

сходство с государственными наградами и званиями, недопустимо.

Статья 19. Отношение к служебному удостоверению

1. Служебное удостоверение является документом, подтверждающим принадлежность сотрудника к органам государственной власти, прохождение им службы в органах внутренних дел.

2. Утрата служебного удостоверения является грубым нарушением не только служебной дисциплины, но и норм профессиональной этики. Утрата служебного удостоверения по халатности, использование его в личных корыстных целях влекут за собой, кроме привлечения к ответственности в установленном порядке, общественное порицание.

3. Сотрудник считает неприемлемым для себя:

передавать служебное удостоверение другим лицам, оставлять его в качестве залога или на хранение;

использовать (предъявлять) служебное удостоверение в интересах, не связанных с выполнением служебных задач;

носить служебное удостоверение в кошельках, барсетках и других местах, не обеспечивающих его сохранности.

Статья 20. Правила обращения со служебной информацией

1. Служебная информация предоставляется сотрудником органов внутренних дел в рамках должностной компетенции только по официальным запросам в установленном порядке с разрешения руководства.

2. При работе со служебной информацией сотруднику органов внутренних дел следует:

проявлять бдительность и пунктуальность в соответствии с требованиями и нормами профессиональной этики;

относиться с пониманием к работе представителей средств массовой информации, с разрешения руководства оказывать им содействие в установленном порядке;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей.

3. Сотрудник органов внутренних дел не вправе:

использовать в личных целях информационные ресурсы, находящиеся в распоряжении органов внутренних дел;

разглашать конфиденциальные и иные сведения, ставшие известными ему по службе;

интересоваться содержанием служебной информации о работе коллег, если это не входит в круг его должностных обязанностей.

Статья 21. Оформление и содержание служебных помещений

1. Оформление и содержание служебных помещений должны соответствовать правилам и нормам эстетической культуры, обеспечивать поддержание благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе, комфортные условия для работы и приема посетителей.
2. Цветовая гамма интерьера служебных помещений должна быть выдержана в неярких, спокойных тонах. Служебная документация, плакаты и другие изображения оформляются на стендах или в рамках.
3. Сотрудник должен поддерживать внутренний порядок и чистоту на рабочем месте. Обстановка кабинета должна быть официальной и строгой, вместе с тем уютной, производящей благоприятное впечатление на коллег и посетителей и располагающей к доверительности.
4. Сотруднику не следует вывешивать в служебном кабинете плакаты, календари, листовки и иные изображения или тексты циничного, низкопробного содержания, захламлять рабочее место бумагами и посторонними предметами.
5. Сотруднику не рекомендуется демонстративно выставлять на рабочем месте:

предметы культа, старины, антиквариата, роскоши;

подарки, сувениры, дорогостоящие письменные приборы и другие предметы из дорогих пород дерева, драгоценных камней и металлов;

посуду, столовые приборы, чайные принадлежности.
6. При размещении в служебном кабинете грамот, благодарностей, дипломов и других свидетельств личных заслуг и достижений сотрудника рекомендуется соблюдать скромность и чувство меры.

Глава 7. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника

Статья 22. Коррупционно опасное поведение и его предупреждение

1. Коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, 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 сотрудником, незаконно использующим свое служебное положение.
2. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.
3. Сотруднику независимо от занимаемого им служебного положения

следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

4. Нравственный долг предписывает сотруднику безотлагательно докладывать непосредственному начальнику о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

5. Необходимость формирования у сотрудника навыков антикоррупционного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов.

6. Нравственные обязательства сотрудника органов внутренних дел не позволяют ему:

заниматься предпринимательской деятельностью, состоять лично, а также через аффилированных лиц в какой-либо коммерческой организации;

выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью;

составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах;

предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;

проявлять заинтересованность и (или) вмешиваться в споры физических лиц, хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных законом;

обращаться к коллегам с неправомерными просьбами, нарушающими установленный порядок предварительного следствия, дознания, административного производства, рассмотрения жалоб и заявлений, способными оказать влияние на служебное решение.

7. Нравственная чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам службы, верность служебному долгу составляют основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

[Статья 23. Коррупционно опасное поведение руководителя](#)

1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим органы внутренних дел.

2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются: протекционизм, фаворитизм, nepотизм (кумовство), а также злоупотребление служебным положением.

2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества,

личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной выгоды.

2.2. Фаворитизм выражается в демонстративном приближении к себе своих любимцев; показном делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном выдвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

2.3. Непотизм (кумовство) является моральным покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности в органах внутренних дел производятся по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности руководителю.

2.4. Злоупотребление властью (служебным положением) сотрудником органов внутренних дел есть умышленное использование своих должностных полномочий и преимуществ вопреки интересам служебного долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

3. Протекционизм, фаворитизм, непотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление властью (служебным положением) со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководящего состава, учете соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту службы;

изучении с руководителями всех уровней нравственных основ службы в органах внутренних дел, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчиненного личного состава;

предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

[Статья 24. Этический конфликт и этическая неопределенность](#)

1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

3. Сотрудник органов внутренних дел в ходе выполнения своих служебных

обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределенности, вызванной:

соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;

отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты служебной деятельности;

воздействием на сотрудника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления;

просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

4. В ситуации этического конфликта или этической неопределенности сотруднику требуется:

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

избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету органов внутренних дел;

доложить об обстоятельствах конфликта (неопределенности) непосредственному начальнику или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству;

обратиться в комиссию по служебной дисциплине и профессиональной этике в случае, если руководитель не может разрешить проблему либо сам вовлечен в ситуацию этического конфликта или этической неопределенности.

[Статья 25. Конфликт интересов и его предупреждение](#)

1. Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред высокому званию сотрудника.

2. Личной корыстной заинтересованностью сотрудника признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.

3. Для предупреждения конфликта нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

доложить непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;

прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;

отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня;
принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов.

4. Уклонение сотрудника от обязанности представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, равно как и его нечестность при этом являются существенным условием возникновения конфликта интересов.

Статья 26. Отношение к ненадлежащей выгоде

1. Ненадлежащей выгодой сотрудника органов внутренних дел считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством.
2. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация сотрудника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.
3. В случае предложения ненадлежащей выгоды сотруднику следует отказаться от нее, доложить непосредственному начальнику в письменной форме о фактах и обстоятельствах ее предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой.
4. В случае, если материальные средства, приносящие ненадлежащую выгоду, нельзя ни отклонить, ни вернуть, сотрудник должен принять все меры для обращения ее в доход государству.

Статья 27. Отношение к подаркам и иным знакам внимания

1. Получение или вручение сотрудниками 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.
2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, сотрудник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.
3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.
4. Сотрудник может принимать или вручать подарки, если:

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

ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;

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

5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением служебных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных достижений сотрудника по службе.

6. Сотруднику органов внутренних дел не следует:

создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;

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;

передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;

выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

[Статья 28. Защита интересов сотрудника](#)

1. Сотрудник органов внутренних дел, добросовестно выполняя служебные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на срыв оперативно-служебных задач.

2. Защита сотрудника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства МВД России.

3. Руководителю органа, подразделения, учреждения системы МВД России надлежит поддерживать и защищать сотрудника в случае его необоснованного обвинения.

4. Сотрудник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

Сотрудник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и честь, дискредитирует свое подразделение и органы внутренних дел, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны граждан, коллег и сослуживцев.