

**Кодекс этики и служебного поведения сотрудников  
Федерального государственного бюджетного учреждения науки  
Института проблем механики им. А.Ю. Ишлинского  
Российской академии наук**

Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Института (далее – Кодекс) основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также устанавливающих в отношении сотрудников Института ограничения, запреты и обязанности иных федеральных законов, нормативных правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, других нормативных правовых актов Российской Федерации, внутренних регулятивных документов Института, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

**I. Общие положения**

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, положения Кодекса распространяются на все структурные подразделения Института.

1.2. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Институт, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.3. Каждый сотрудник Института должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от сотрудника Института поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

1.4. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения сотрудников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Института, обеспечение единых норм поведения.

1.5. Кодекс служит основой для формирования должной морали в коллективе, уважительного отношения к деятельности Института в общественном сознании, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности сотрудников, их самоконтроля;

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками Института своих должностных обязанностей.

1.7. Знание и соблюдение сотрудником Института Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.8. Настоящий Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Института в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

## **II. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников Института**

2.1. Основные принципы служебного поведения сотрудников являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в научной сфере.

2.2. Сотрудники Института, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

2.2.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

2.2.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации и внутренних регулятивных документов Института;

2.2.3. осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Института;

2.2.4. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, организациям, быть независимыми от влияния отдельных должностных лиц и административного давления;

2.2.5. соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех контрагентов, в том числе, для неимущих, социально уязвимых и других лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;

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

2.2.7. соблюдать при исполнении должностных обязанностей установленные федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Института ограничения и запреты;

2.2.8. соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

2.2.9. соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

2.2.10. проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2.2.11. не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Институте;

2.2.12. уведомлять должностное лицо Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.2.13. незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо Института по профилактике коррупционных и иных правонарушений о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Институте, обстоятельствах и действиях (бездействии) сотрудников Института и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Институте конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Институту;

2.2.14. доводить до сведения непосредственного или вышестоящего руководителя информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику Института совершить незаконный, неправомерный или противоречащий требованиям к служебному поведению поступок или каким-либо иным образом нарушить законодательство Российской Федерации и настоящий Кодекс, о любых ставших известных фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушений со стороны других сотрудников Института (если имеющаяся информация не требует уведомления соответствующего руководителя согласно подпунктам 2.1.13. и 2.1.14. настоящего абзаца);

2.2.15. не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.2.16. не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и/или необоснованного решения;

2.2.17. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету сотрудников Института и/или Институту;

2.2.18. не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.2.19. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Института, если это не входит в обязанности сотрудника;

2.2.20. соблюдать конфиденциальность информации о работодателе и сотрудниках, о контрагенте, касающейся условий их жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;

2.2.21. не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

2.2.22. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Института, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

2.2.23. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Института;

2.2.24. не использовать имущество Института в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам;

2.2.25. соблюдать принципы и требования, установленные Федеральными законами от 18 июля 2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» и от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и изданные в соответствии с ним внутренние регулятивные документы Института, не создавать своими действиями необоснованные преимущества для каких-либо участников закупок.

3. Сотрудник Института, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Института, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Сотрудник Института, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Института:

4.1. принимает меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

4.2. содействует установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

4.3. при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

4.4. не допускает по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

4.5. проявляет заботу о подчиненных, вникает в их проблемы и нужды,

содействует принятию законных и обоснованных решений, способствует профессиональному и должностному росту работников;

4.6. оказывает поддержку и помощь молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

5. Сотрудники Института, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

### **III. Этика поведения сотрудников Института**

3.1. Сотрудник Института в своей деятельности исходят из конституционных положений о том, 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.

3.2. Сотрудники Института:

3.2.1. обязаны соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, принципиальными, внимательными, проявлять терпимость и непредвзятость в общении с гражданами и коллегами, работниками других организаций;

3.2.2. призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, отношений партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом;

3.2.3. должны проявлять уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

3.2.4. обязаны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

3.2.5. должны избегать личных и финансовых связей, способных нанести ущерб их чести и достоинству, репутации Института;

3.2.6. не допускать принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя или коллег должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием приниматься тем сотрудником Института, к которому она обращена.

3.4. При исполнении трудовых обязанностей сотрудники Института воздерживаются:

3.4.1. от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства,

социального, имущественного или семейного положения, исходя из политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;

3.4.2. от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

3.4.3. от угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, от ненормативной лексики, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.5. Сотрудники Института должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

3.6. Не допускается обсуждение работниками недостатков и личной жизни своих коллег.

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

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

3.9. В процессе телефонного общения должны быть соблюдены следующие правила:

- на входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть свое имя;

- при звонке в подразделения Института сотруднику необходимо назвать свое имя и должность (либо наименование подразделения), а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время разговору;

- при звонке в другие организации необходимо назвать свою фамилию и имя, должность, озвучить название Института, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент;

- заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший;

- если вопрос, по которому сотруднику необходимо связаться с коллегами или внешними представителями не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте. Если же вопрос является срочным, однако при этом необходимо донести до собеседника большой объем информации, то телефонный звонок должен быть предварен электронным сообщением, содержащим эту информацию в необходимом объеме;

- обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированные перерывы.

3.10. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Института в целом.

3.11. Внешний вид сотрудников Института при исполнении ими трудовых обязанностей, в зависимости от условий их исполнения, должен способствовать уважительному отношению граждан к Институту, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность. Сотрудники Института соблюдают разумную достаточность в использовании косметики, ювелирных изделий и иных украшений.

#### **IV. Заключительные положения**

4.1. Если у сотрудника Института возникают затруднения в отношении понимания либо применения положений Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, а также к должностному лицу Института, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

4.2. Руководители всех уровней не имеют права скрывать от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными – сотрудниками Института трудовых обязанностей.

4.3. Руководители всех уровней не должны допускать преследование сотрудников Института за уведомление или информирование соответствующего руководителя, предусмотренное настоящим Кодексом. В то же время необходимо пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить сотрудника Института, независимо от его должности.

4.4. На сотрудника Института не может быть наложено дисциплинарное взыскание за предоставление информации о нарушении Кодекса, за критику руководителя или коллег по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

#### **V. Ответственность сотрудника Института за нарушение Кодекса**

5.1. Нарушение сотрудником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании дирекции Института, а в исключительных случаях, несоблюдение Кодекса может привести к дисциплинарным санкциям – вплоть до увольнения - в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами.

5.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к сотруднику Института мер юридической ответственности.

5.3. Соблюдение сотрудником положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.