

**Федеральное государственное бюджетное научное учреждение  
« ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
ИНСТИТУТ ЦИТОЛОГИИ И ГЕНЕТИКИ  
Сибирского отделения Российской академии наук»  
(ИЦиГ СО РАН)**

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ (ИЦиГ СО РАН)**

г. Новосибирск

Введено в действие

« 12 » сентября 2017 г.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ИЦиГ СО РАН (далее Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми необходимо руководствоваться работникам ИЦиГ СО РАН независимо от занимаемой ими должности.

1.2. При оформлении трудовых отношений работник знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.3. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников ИЦиГ СО РАН для обеспечения эффективного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействия укреплению авторитета и деловой репутации ИЦиГ СО РАН.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками должностных обязанностей, для чего:

а) служит основой для постоянного развития корпоративной культуры, формирования должной морали работников;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников ИЦиГ СО РАН, поддержания в коллективе атмосферы доверия и взаимного уважения;

в) оказывает противодействие проявлениям коррупции, способствует устранению причин коррупции и конфликта интересов.

1.5. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ИЦиГ СО РАН**

2.1. Основные принципы служебного поведения работников ИЦиГ представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей.

2.2. Работники ИЦиГ СО РАН обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные, региональные и муниципальные нормативные правовые акты, локальные акты ИЦиГ СО РАН.

2.3. Работники ИЦиГ СО РАН, сознавая ответственность перед работодателем и трудовым коллективом, обязаны:

а) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, определенных должностной инструкцией, добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективности ИЦиГ СО РАН;

б) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики;

в) оказывать помощь своим коллегам в достижении лучшего результата, делиться опытом;

г) эффективно распоряжаться ресурсами, находящимися в сфере их ответственности и бережно обращаться с вверенным им имуществом.

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

е) уведомлять руководство ИЦиГ СО РАН, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работникам каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность, решений политических партий и общественных объединений;

з) проявлять корректность и внимательность в общении с коллегами и руководством;

и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету ИЦиГ СО РАН;

к) работникам запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

м) соблюдать установленные в ИЦиГ СО РАН локальными нормативными документами, в соответствии с законодательством Российской Федерации, правила публичных выступлений и предоставления служебной информации.

2.4. Работники ИЦиГ СО РАН обязаны соблюдать следующие правила поведения:

а) во время работы не заниматься деятельностью, не имеющей отношения к исполнению трудовых обязанностей, в том числе не отвлекать других работников от выполнения ими их трудовых обязанностей;

б) не участвовать в любых мероприятиях средств массовой информации и не выступать от имени ИЦиГ СО РАН, если это не связано с исполнением служебных обязанностей, определенных должностной инструкцией;

в) не распространять самостоятельно в коммуникациях в интернете, в том числе в социальных сетях и на других публичных интернет-ресурсах негативную, недостоверную информацию, связанную с деятельностью ИЦиГ СО РАН, а так же служебную, личную информацию о работниках ИЦиГ СО РАН и любую другую информацию, полученную в результате исполнения своих служебных обязанностей, в том числе с использованием логотипов и символики ИЦиГ СО РАН без согласования с работодателем;

г) не публиковать сведения и не размещать фото- и видео-изображения, не соответствующие действительности и порочащие

репутацию ИЦиГ СО РАН в СМИ, включая интернет, в том числе в социальных сетях и на других публичных Интернет-ресурсах;

2.5. Работникам, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам (далее руководители), рекомендуется быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Руководители призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений;

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

### **3. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

3.1. В служебном поведении работнику ИЦиГ СО РАН необходимо исходить 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. В служебном поведении работник ИЦиГ СО РАН воздерживается от следующих действий:

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

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения.

3.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.4. Работникам рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами.

3.5. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА**

4.1. За нарушение положений Кодекса работник ИЦиГ СО РАН несет моральную ответственность перед работодателем и своими коллегами, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Соблюдение работниками положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, принятии решения о поощрении, а также при наложении дисциплинарных взысканий.