

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИИ СО РАН

  
В.М. Рынков

« 28 » 12 2020 г.

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ  
Федерального государственного бюджетного учреждения  
Институт истории Сибирского отделения Российской академии наук**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) Федерального государственного бюджетного учреждения Институт истории Сибирского отделения Российской академии наук (далее – ИИ СО РАН) основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных федеральных законах, нормативных правовых актах Президента Российской Федерации, других нормативных правовых актах Российской Федерации, внутренних регулятивных документах ИИ СО РАН, устанавливающих в отношении работников Учреждения ограничения, запреты и обязанности, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Положения Кодекса распространяются на все структурные подразделения ИИ СО РАН.

1.3. Гражданин Российской Федерации, принимаемый на работу в ИИ СО РАН, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей деятельности.

1.4. Каждый работник ИИ СО РАН должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является обеспечение единых норм поведения работников, установление этических норм и правил служебного поведения работников при выполнении ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета ИИ СО РАН.

1.6. Кодекс служит основой для формирования надлежащей моральной обстановки в коллективе, уважительного отношения к деятельности ИИ СО РАН в общественном сознании, а также способствует повышению нравственности работников, их самоконтроля.

1.7. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками ИИ СО РАН своих должностных обязанностей.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

## **II. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников**

2.1. Каждый работник ИИ СО РАН, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязан:

2.1.1. добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.1.2. соблюдать требования законодательства Российской Федерации и внутренних регулятивных документов ИИ СО РАН;

2.1.3. осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий, определяемых должностными инструкциями, приказами, иными локальными нормативными актами;

2.1.4. соблюдать при исполнении должностных обязанностей установленные федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и ИИ СО РАН ограничения и запреты;

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

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

2.1.7. при исполнении должностных обязанностей исключить возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

2.1.8. проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами, гражданами и должностными лицами при служебных контактах; принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

2.1.9. противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в ИИ СО РАН, не допускать 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 ИИ СО РАН;

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



2.1.11. незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также должностное лицо ИИ СО РАН по профилактике коррупционных и иных правонарушений о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в ИИ СО РАН, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников ИИ СО РАН и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в ИИ СО РАН конфликта интересов и (или) коррупционных проявлений, а также о причинении или возможном причинении вреда ИИ СО РАН;

2.1.12. доводить до сведения непосредственного или вышестоящего руководителя информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику ИИ СО РАН совершить незаконный, неправомерный, противоречащий требованиям к служебному поведению поступок или каким-либо иным образом нарушить законодательство Российской Федерации и настоящий Кодекс, о любых ставших известными фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушений со стороны других работников ИИ СО РАН (если имеющаяся информация не требует уведомления соответствующего руководителя согласно подпунктам 2.1.11 и 2.1.12 настоящего абзаца);

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

2.1.14. не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

2.1.15. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести вред репутации или авторитету работников ИИ СО РАН;

2.1.16. не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам граждан при исполнении трудовых обязанностей;

2.1.17. соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;

2.1.18. 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;

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

2.1.20. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения имуществом, материально-техническими и другими ресурсами ИИ СО РАН;

2.1.21. не использовать имущество ИИ СО РАН в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам;

2.2. Работник ИИ СО РАН, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам ИИ СО РАН, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.3. Работник ИИ СО РАН, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам ИИ СО РАН:

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

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

2.3.3. при определении объема и характера поручаемой другим работникам ИИ СО РАН работы руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

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

2.3.5. проявляет заботу о подчиненных, вникает в их проблемы и нужды, содействует принятию законных и обоснованных решений, способствует профессиональному и должностному росту работников;

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

2.4. Работники ИИ СО РАН, 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 делового поведения работников**

3.1. Работники ИИ СО РАН 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. Работники ИИ СО РАН:

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, добропорядочность и честность во всех сферах общественной жизни;

3.2.5. должны избегать личных связей и финансовых отношений, которые способны нанести ущерб их чести и достоинству, а также репутации ИИ СО РАН;

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

3.4. При исполнении трудовых обязанностей работники ИИ СО РАН 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. Поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

3.6. Работнику предписывается:

– постоянно контролировать свое поведение, 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.

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

– на входящие звонки следует отвечать кратко, но обстоятельно, при ответе называть свое имя, фамилию и должность;

– при звонке в подразделение ИИ СО РАН работнику 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 ИИ СО РАН, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент;

– заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший;

– если вопрос, по которому Работнику необходимо срочно 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;

3.8. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов ИИ СО РАН в целом.

3.9. Внешний вид работников ИИ СО РАН при исполнении ими трудовых обязанностей, в зависимости от условий их исполнения, должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.10. Работник Института не должен использовать ресурсы Института для целей, не связанных с основной профессиональной деятельностью.

3.11. Работник имеет право на другие обязательства и осуществлять иную деятельность, если они не будут препятствовать выполнению в полном объеме личных или коллективных обязательств перед Институтом. Если подобные препятствия возникают, работнику необходимо уменьшить объемы иной деятельности, или просмотреть и уменьшить объем работы в Институте.

#### **IV. Этика профессионального поведения**

4.1. Любые формы плагиата, повторной публикации собственных текстов недопустимы, поскольку наносят ущерб престижу ИИ СО РАН.

4.2. Работники ИИ СО РАН при публикации научных произведений должны указывать в качестве соавторов только тех, которые внесли значительный вклад в исследование, обозначать в публикациях финансовую поддержку, а также содействие лиц и организаций в проведении исследований.

4.3. Работники ИИ СО РАН должны соблюдать правила цитирования, иметь разрешение на воспроизведение иллюстративного материала, интервью или иных материалов и не нарушать авторских прав третьих лиц, а также гарантировать подлинность и корректность приводимой информации.



4.4. Каждый научный работник имеет право на результат собственной интеллектуальной работы, но он не должен ограничивать доступ к ее результатам для тех, кто помогал ему при выполнении исследования.

4.5. Работники Института обязаны избегать в публикациях и публичных выступлениях личных выпадов и пренебрежительных замечаний, направленных против других исследователей. Научная и иная публичная дискуссия должна вестись с уважением к научному оппоненту.

4.6. Научный работник должен быть открытым для критики, советов и пожеланий, не должен создавать препятствий для независимой оценки результатов своей научной деятельности.

4.7. В случае участия в экспертной деятельности работники ИИ СО РАН обязаны давать объективную и беспристрастную оценку. Потенциальный эксперт должен избегать конфликта интересов (отношения руководитель – подчиненный, соавтор, участник одного научного проекта, участник конкурирующего проекта, перекрестное рецензирование), в том числе любых ситуаций, препятствующих свободному выражению мнения.

4.8. При принятии решений о передаче на экспертизу результатов научных исследований работники должны избегать возможного (потенциального) конфликта интересов и иных ситуаций, препятствующих получению объективной экспертной оценки, стремиться сделать все возможное для получения независимой и объективной оценки.

## **V. Порядок рассмотрения случаев нарушения кодекса этики и служебного поведения**

5.1. Случаи несоблюдения кодекса этики и служебного поведения подлежат рассмотрению Комиссией. Порядок создания и работы комиссии определяется специальным положением, в котором описан процесс принятия к рассмотрению случаев несоблюдения Кодекса.

5.2. Комиссия должна дать оценку не только случаю нарушения этики и служебного поведения, но и возникающих репутационных рисков для Института истории, а также наметить меры и обозначить сроки решения возникающих проблем.

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Если у работника ИИ СО РАН возникают затруднения в отношении понимания либо применения положений Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, а также к должностному лицу ИИ СО РАН по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

6.2. Руководители всех уровней не имеют права скрывать от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными - работниками ИИ СО РАН трудовых обязанностей.

6.3. Руководители всех уровней ИИ СО РАН не должны допускать преследование работников ИИ СО РАН 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 работника ИИ СО РАН, независимо от его должности.

6.4. На работника ИИ СО РАН не может быть наложено дисциплинарное взыскание за предоставление информации о нарушении Кодекса, за критику руководителя или коллег по обстоятельствам, предусмотренным настоящим Кодексом.

## **VII. Ответственность работника за нарушение Кодекса**

7.1. Несоблюдение Кодекса может привести к дисциплинарному взысканию – вплоть до увольнения – в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами.

7.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику ИИ СО РАН мер юридической ответственности.

Согласовано:

Заместитель директора по общим вопросам

Начальник ОК



П.В. Коньшин

Ю.В. Рявкина