

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт горного дела Уральского отделения Российской академии наук
(ИГД УрО РАН)

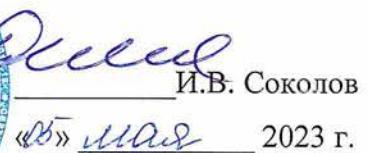
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИГД УрО РАН



**КОДЕКС ЭТИКИ И
ДОЛЖНОСТНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

СТАНДАРТЫ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА С СМК ПОД - 032
ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Введено в действие приказом:
от 10. 05.2023 г. № 01/06-52

Дата введения 01. 06.2023 г.

Зам. директора по научным вопросам / представитель
руководства по качеству ИГД УрО РАН

А.В. Глебов

Начальник отдела кадров

С.В. Коптелова

Екатеринбург 2023



СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения.....	3
2	Основные принципы и правила должностного поведения работников.....	3
3	Этика поведения работников Учреждения.....	5
4	Ответственность за нарушение положений Кодекса	6
	Лист согласования.....	7
	Лист рассылки и ознакомления.....	8
	Лист регистрации изменений.....	9



1. Общие положения

1. Кодекс этики и должностного поведения работников (далее - Кодекс) Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института горного дела Уральского отделения Российской академии наук (далее – Учреждение) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил должностного поведения, которыми необходимо руководствоваться работникам Учреждения.
2. Положения Кодекса распространяются на все структурные подразделения Учреждения.
3. Гражданин, принимаемый на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.
4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил должностного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета Учреждения.
5. Кодекс служит основой для формирования должной морали иуважительных отношений в коллективе, а также способствует повышению общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.
6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.
7. Знание и соблюдение работником положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его работы.

2. Основные принципы и правила должностного поведения работников

8. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом, Учреждением, его учредителем и гражданами, призваны:
 - 8.1. исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
 - 8.2. осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения;
 - 8.3. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
 - 8.4. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
 - 8.5. уведомлять представителя Учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
 - 8.6. соблюдать установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения ограничения и запреты;
 - 8.7. соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
 - 8.8. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;



8.9. проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами, гражданами и иными лицами при служебных контактах с ними;

8.10. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

8.11. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;

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

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

8.14. 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;

8.15. не допускать оказания влияния на своих коллег в целях принятия противозаконного или необоснованного решения;

8.16. не допускать проявления формализма, высокомерия, неуважительного отношения по отношению к коллегам, руководству, иным лицам при служебных контактах с ними;

8.17. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Учреждения, если это не входит в обязанности работника;

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

8.19. не использовать имущество, ресурсы, нематериальные активы Учреждения в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать в таких целях иным лицам;

8.20. соблюдать принципы и требования, установленные Федеральным законом "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" от 18.07.2011 N 223-ФЗ и Федеральным законом "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 N 44-ФЗ и принятыми в соответствии с ними локальными нормативными актами Учреждения, не создавать своими действиями необоснованные преимущества для каких-либо участников закупок.

9. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения,



своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности, справедливости и профессионализма.

10. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения:

10.1. принимает меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции;

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

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

10.4. не допускает по отношению к подчиненным работника претензий, а также грубости и бесактности;

10.5. оказывает поддержку и помошь молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков, способствует профессиональному и должностному росту подчиненных.

3. Этика поведения работников Учреждения

11. Работникам Учреждения в своей профессиональной деятельности 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.

12. Работники Учреждения:

12.1. обязаны соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть вежливыми, корректными, внимательными, проявлять терпимость и непредвзятость в общении с коллегами и другими лицами при служебных контактах с ними;

12.2. призваны своим поведением способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений, взаимоуважения и конструктивного сотрудничества друг с другом;

12.3. должны с пониманием принимать критику имеющихся недостатков в работе, направленную со стороны руководителя, при этом критика должна быть объективной, обоснованной извешенной.

13. При исполнении трудовых обязанностей работники Учреждения должны воздерживаться от:

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

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

13.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;



13.4. неявки, опоздания, самовольного оставления служебных совещаний, секций, советов, иных коллегиальных органов.

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

15. Работники должны контролировать свое поведение, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, обращаться одинаково корректно с коллегами и руководством независимо от их должностного положения.

16. Работники должны максимально эффективно использовать рабочее время, обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированный перерыв.

17. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий их исполнения должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность,держанность, традиционность, аккуратность; неприемлема одежда и обувь спортивного и пляжного стиля.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

18. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии Учреждения по соблюдению требований к служебному (должностному) поведению и урегулированию конфликта интересов, а также может быть основанием для привлечения работника к дисциплинарной и иной юридической ответственности.

19. Соблюдение работниками положений настоящего Кодекса может учитываться при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности.