

УТВЕРЖДЕНО

приказом НИЦ «Курчатовский
институт» - ПИЯФ

от 23 ЯНВ 2024 № 42

**Кодекс этики и служебного поведения работников
НИЦ «Курчатовский институт» - ПИЯФ**

1. Общие положения

1.1 Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников НИЦ «Курчатовский институт» - ПИЯФ (далее соответственно – Институт, Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2 Выступая в качестве основы для формирования среди работников Института взаимоотношений, основанных на нормах общественной морали и нравственности, радении за порученное дело, максимальном приложении сил для развития российской науки и усилении престижа Института, Кодекс представляет собой совокупность принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам Института, независимо от занимаемой должности.

1.3 Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Институт, а также осуществляющий трудовую деятельность в Институте на дату вступления в силу настоящего Кодекса, обязан под подпись ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей деятельности.

1.4 Соблюдение работниками Института положений Кодекса является одним из критериев оценки их служебного соответствия и качества осуществления ими профессиональной деятельности.

2. Взаимоотношения Института и работников

2.1 Отношения между Институтом и работниками строятся на принципах доверия, учета взаимных интересов, стремления к долгосрочному сотрудничеству и четкому исполнению взаимных обязательств.

2.2 Институт обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, совершенствует методы управления, поощрений за эффективный труд, а также социальную поддержку работников, обеспечивая им благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала.

2.3 Молодым специалистам Институт предоставляет условия, способствующие их скорейшей адаптации в коллективе, реализации профессионального потенциала и эффективной работе.

2.4 Институт гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда и социального обеспечения Институтом применяются принципы недопустимости предоставления кому-либо из работников преференций по национальности, полу, возрасту, родственным отношениям и другим критериям, не связанным с эффективностью и сложностью труда работника.

3. Взаимоотношения с контрагентами

3.1. В отношениях с контрагентами Институт заинтересован в длительном деловом партнерстве и дорожит своей деловой репутацией и имиджем. В связи с этим работники Института как его представители во взаимодействии с контрагентами обязаны последовательно и ответственно исполнять все возложенные на них обязанности.

4. Принципы служебного поведения работников

4.1. Работники Института обязаны осознавать свою ответственность в связи с участием Российской Федерации в управлении Институтотом и стремиться быть образцом при осуществлении своих полномочий по обеспечению интересов государства.

4.2. Институт ценит в своих работниках профессионализм, самостоятельность, инициативу, предприимчивость и решительность, умение нести ответственность за свои решения и тягу к постоянному развитию.

4.3. Приверженность работников принципам добропорядочности в отношениях с другими людьми, добросовестного отношения к труду, открытости, искренности, взаимопомощи и справедливости расценивается Институтотом как основа корпоративной культуры.

4.4. Особую ценность для Института представляет умение членов коллектива работать в команде. При совместной реализации работниками поставленных Институтотом задач влияние на рабочий процесс сложившихся между отдельными работниками личных отношений (симпатий или антипатий), а также принятие кем-либо из работников в ходе рабочего взаимодействия решений, не соответствующих нормам этики, недопустимы.

4.5. Институт приветствует различные формы взаимодействия работников: совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработку новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

4.6. Работники Института, занимающие руководящие должности, обязаны быть для подчиненных им работников образцами профессионализма и безупречной репутации, способствовать формированию морально-психологического климата, благоприятного для эффективной работы всего коллектива.

4.7. Внешний вид работников при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен

способствовать уважительному отношению граждан к государственным учреждениям и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.8. Помимо правил, прямо предусмотренных действующим законодательством, трудовым договором, должностной инструкцией и иными локальными актами Института, работники обязаны соблюдать следующие принципы при взаимодействии с коллегами, представителями контрагентов, государственными органами, средствами массовой информации и любыми иными лицами:

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, а также других государств, учитывать культурные и иные особенности этнических, социальных и культурных групп и конфессий;
- не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету Института;
- исполнять, оказывать поддержку и содействие в рамках соблюдения ограничений и запретов, установленных федеральными законами;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и субординацию;
- исключить из своего лексикона нецензурную лексику, а равно слова и выражения, прямо или косвенно уничижающие достоинство собеседника или лица, о котором идет речь, в его отсутствие;
- не допускать обсуждение вопросов, касающихся личной жизни иных лиц;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее недопущению и профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции.

5. Взаимодействие со средствами массовой информации

5.1. Институт осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации (далее – СМИ) и строит его на принципах допустимой открытости и дипломатии.

5.2. Непосредственное взаимодействие со СМИ Институт ведет через структурное подразделение и (или) работников, наделенных соответствующими полномочиями. Выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только уполномоченные должностные лица Института.

5.3. При взаимодействии со СМИ уполномоченные работники Института руководствуются соответствующими Регламентом согласования материалов для распространения в СМИ (далее – Регламент), Положением о коммерческой тайне, Положением о порядке обращения со служебной информацией ограниченного распространения (ДСП), иными локальными актами Института, действующим законодательством Российской Федерации, в том числе документами, определяющими порядок обращения с информацией и сведениями, составляющими государственную и коммерческую тайну, а также документами для служебного пользования.

5.4. Работник Института не уполномочен самостоятельно решать вопрос о контактах со СМИ, давать какие-либо обещания о будущих контактах и/или об их формах без согласования с пресс-службой Института.

5.5. В случае обращения представителей СМИ к работнику Института с просьбой об интервью, комментарии, участии в телерепортаже или ином взаимодействии, работник Института обязан переадресовать такое обращение пресс-службе Института, проинформировав о поступившем обращении своего непосредственного руководителя.

5.6. При получении разрешения или прямом поручении со стороны пресс-службы Института о контакте со СМИ или о направлении какого-либо материала в СМИ работник Института должен проинформировать об этом своего непосредственного руководителя.

5.7. Работники Института несут ответственность за распространение заведомо ложной информации или информации о Институте, распространение которой не было согласовано с пресс-службой Института.

6. Подарки

6.1. Подарком признается любая выгода в материальной или нематериальной форме, которую работник Института получает от контрагентов Института или лиц, связанных с контрагентами, безвозмездно в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей.

6.2. Получение работником Института подарка может повлиять на объективность его суждений в решении вопросов взаимодействия Института с контрагентами или иными лицами либо может быть воспринято дарителем как готовность работника оказывать со своей стороны влияние на решения тех или иных вопросов в пользу дарителя или связанных с ним лиц.

6.3. Допускается получение работниками Института в качестве подарков от иных лиц по праздничным дням или в связи с памяtnыми датами сувенирной, канцелярской или иной продукции, стоимость которой не превышает предусмотренную законодательством стоимость обычных подарков.

6.4. Получение денег в качестве подарка запрещено вне зависимости от суммы.

6.5. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в управление по документообороту, общим и кадровым вопросам или в службу внутреннего контроля.

7. Противодействие коррупции

7.1. Работник обязан:

- противодействовать любым проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- при замещении соответствующей должности представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- уведомлять свое руководство, управление по документообороту, общим и кадровым вопросам, службу внутреннего контроля, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, пользование транспортом и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

8. Ответственность за нарушение положений Кодекса

8.1. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом Института, исполнение положений которого входит в обязанность каждого работника Института согласно действующему законодательству и положениям трудового договора, заключенного между работником и Институтом.

8.2. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении и награждении. Нарушение положений Кодекса является основанием для применения в отношении работника дисциплинарной и иной предусмотренной законодательством Российской Федерации ответственности.

8.3. Если работник не уверен, как необходимо поступить в той или иной ситуации, подпадающей под регламентацию настоящим Кодексом, он вправе обратиться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и/или в управление по документообороту, общим и кадровым вопросам, или в службу внутреннего контроля.