

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора СПб ФИЦ РАН
от « 3 » июня 2024 г. № 62

КОДЕКС
этики и профессионального поведения работников
Федерального государственного бюджетного учреждения науки
«Санкт-Петербургский Федеральный исследовательский центр
Российской академии наук» (СПб ФИЦ РАН)

Санкт-Петербург, 2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Кодекс этики и профессионального поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Санкт-Петербургский Федеральный исследовательский центр Российской академии наук (далее – Кодекс, СПб ФИЦ РАН, Центр) – локальный нормативный акт, разработанный в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодексом этики и служебного поведения гражданских служащих Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работников Российской академии наук, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, внутренних документов СПб ФИЦ РАН, а также согласно общепризнанным нравственным принципам и нормам российского общества и государства.

1.2. Положения Кодекса распространяются на всех работников СПб ФИЦ РАН независимо от занимаемой должности.

1.3. Гражданин Российской Федерации (иное лицо), работающий(ее) или поступающий(ее) на работу в Центр, обязан(о) ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.4. Каждый работник Центра должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации (иное лицо) вправе ожидать от работника Центра поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является установление единых этических норм и правил профессионального поведения работников для достойного выполнения ими своих трудовых обязанностей, содействие укреплению престижа и деловой репутации Центра.

1.6. Кодекс служит основой для формирования здорового морально-психологического климата в коллективе, уважительного отношения к Центру, а также способствует повышению уровня общественного сознания, соблюдению нравственно-этических норм поведения работников, их самоконтролю.

1.7. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

2.1. Работники Центра, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

соблюдать требования законодательства Российской Федерации и внутренних документов Центра, в том числе устанавливающие ограничения и запреты;

осуществлять трудовую деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Центра;

исключать действия, обусловленные влиянием личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

соблюдать нормы профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

быть вежливыми, доброжелательными, внимательными, корректными, принципиальными, проявлять уважение к старшим, непредвзятость в общении с гражданами и коллегами, работниками других организаций;

избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работников или авторитету Центра;

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов;

исключать возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, общественных объединений;

не допускать коррупционных проявлений, в том числе воздерживаться от действий, которые могут восприниматься окружающими как предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку;

не допускать оказания воздействия на других работников в целях принятия противозаконного решения;

не допускать действий, наносящих ущерб престижу Центра, в том числе репутационный, моральный, информационный;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей;

уважительно относиться к профессиональной деятельности представителей средств массовой информации, связанной с информированием общества о работе Центра, оказывать содействие в получении ими достоверной информации в установленном порядке;

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

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

2.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам (руководитель), должен стремиться быть для них образцом профессионализма и безупречной репутации, личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

Руководитель:

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

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

при определении объема и характера поручаемой другим работникам работы, а также мер их морального и материального поощрения руководствуется принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, реальных научно-производственных достижений, квалификации и опыта подчиненных;

не допускает по отношению к подчиненным работникам проявления грубости и бестактности, предъявления необоснованных претензий;

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

оказывает поддержку и помощь молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков.

III. ЭТИКА ПОВЕДЕНИЯ

3.1. Работники в своей трудовой деятельности исходят из конституционных норм, признающих, 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:

призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, основанных на принципах партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом;

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

обязаны стремиться в любой ситуации сохранять честь, достоинство, самоуважение, быть образцом добросовестного отношения к трудовым обязанностям, примерного поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

должны избегать личных и финансовых связей, способных нанести ущерб их чести и достоинству, деловой репутации Центра;

3.3. Критика имеющихся недостатков в работе со стороны руководителя или других работников должна быть объективной, взвешенной, принципиальной и с пониманием восприниматься тем работником, к которому она обращена. Критика должна относиться исключительно к недостаткам, связанным с исполнением работником своих трудовых обязанностей, и не должна умалять достоинства работника, быть грубой и оскорбительной.

3.4. Работники должны воздерживаться:

от любого вида высказываний и действий дискриминационного и уничижительного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, этнического происхождения, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации, политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;

от грубости, хамства, проявлений высокомерия, заносчивости, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

от угроз, оскорбительных выражений, ненормативной лексики, действий, нарушающих нормы делового общения или провоцирующих противоправное поведение.

3.5. Не допускается обсуждение работниками недостатков, личной жизни, финансового и имущественного положения других работников, распространение слухов и сплетен.

3.6. Работник должен всегда и при любых обстоятельствах стремиться к поведению, соответствующему высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.

3.7. Работнику предписывается:

контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни или дружеским чувствам влиять на служебные решения или проявляться в трудовых отношениях;

уметь предвидеть последствия своих действий и решений;

общаться одинаково корректно с коллегами, руководством независимо от их служебного или социального положения.

3.8. В ходе публичных мероприятий (заседаний, конференций, семинаров, рабочих встреч и т.д.) и делового общения с коллегами необходимо внимательно слушать выступающего, концентрировать внимание на цели мероприятия. Неприемлемо в это время отвлекаться на электронные устройства, принимать звонки по мобильному телефону, разговаривать с другими слушателями.

3.9. В интересах сохранения чистоты русского национального языка следует избегать необоснованной замены привычных слов и терминов, в том числе научных, иностранными (англицизмами), приводящей к искажению смысла или подмене понятий.

3.10. Недопустимо опоздание без уважительных причин на назначенные мероприятия Центра и его подразделений (заседания, конференции, семинары, рабочие встречи и т.д.).

3.11. При возникновении противоречий и конфликтных ситуаций между подразделениями Центра приоритетным критерием разрешения конфликта является учет интересов Центра в целом.

3.12. Внешний вид работника, в зависимости от условий работы и формата проводимого мероприятия, должен способствовать уважительному отношению к Центру и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, опрятность.

IV. НАУЧНАЯ ЭТИКА

4.1. Научные работы и доклады, представляемые научными работниками к публикации, должны отвечать требованиям оригинальности и уникальности. Не допускается плагиат, то есть умышленное совершение работником незаконного использования или распоряжения результатами чужого творческого труда, которое сопровождается доведением до других лиц сведений о себе как о действительном авторе, заимствование фрагментов чужих произведений без указания источника. Если в научной работе или докладе использованы результаты или формулировки других авторов, они должны быть корректно процитированы со ссылкой на источник.

4.2. Научные работы должны достоверно отражать результаты проведенного исследования. Ложные или заведомо неверные утверждения представляют собой неэтичное поведение и недопустимы. В качестве авторов работы указываются те, кто внес существенный вклад в концепцию, исполнение исследования или интерпретацию его результатов; все, кто внес существенный вклад в работу, должны являться ее соавторами. Во всех случаях должен быть полностью отмечен вклад в работу других лиц.

4.3. Научные работы, выполненные в рамках государственного задания, а также других проектов СПб ФИЦ РАН, должны содержать указание на аффилиацию автора с Центром. Научная работа автора, аффилированного только с другой организацией, не может рассматриваться в качестве отчетного материала Центра.

4.4. Научное рецензирование, оппонирование и экспертиза всех типов и уровней должны проводиться на объективных и сугубо профессиональных основаниях. Проявления субъективного критического отношения рецензента к автору (объекту рецензирования) не допускаются. Рецензенты обязаны высказывать свое мнение ясно, логически последовательно и подкреплять их научно-обоснованными аргументами.

4.5. Рецензенты не должны принимать на себя рассмотрение работ, с авторами которых у них имеется конфликт интересов, связанный с конкурентными или иными отношениями. Не допускается раскрытие конфиденциальной информации, в частности, раскрытие анонимности (при анонимном рецензировании). Те же нормы соблюдаются уполномоченными сотрудниками при рассмотрении отчетов научных работников и научных подразделений Центра.

V. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

5.1. Нарушение работниками положений настоящего Кодекса квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей и может повлечь применение мер дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Центра.

5.2. Работники в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации

5.3. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут моральную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила профессионального поведения, если они заведомо знали о таких нарушениях и не приняли мер, исключающих подобные действия (бездействия).

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Если у работника возникают затруднения в части понимания либо применения положений Кодекса, он вправе обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю.

6.2. Не допускается какое-либо преследование работников за уведомление или информирование соответствующего руководителя о нарушениях поведения, предусмотренных настоящим Кодексом. В то же время должны пресекаться любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов, в том числе с целью дискредитации и нанесения ущерба репутации работников.

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

Мнение представителя работников от 20.05.2024 № И5/20-01/2024, учтено.

Представитель работников,
Председатель Первичной
профсоюзной организации СПб ФИЦ РАН
к.т.н., доцент

В.В. Касаткин