

**КОДЕКС**  
**этики и служебного поведения работников**  
**НИЦ «Курчатовский институт» - ИФВЭ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников НИЦ «Курчатовский институт» - ИФВЭ (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 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 НИЦ «Курчатовский институт» - ИФВЭ (далее - Институт) взаимоотношений, основанных на нормах общественной морали и нравственности, рдении за порученное дело, максимальном приложении сил для развития российской науки, 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, родственными 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. Институт ценит в своих работниках профессионализм, самостоятельность инициативу, предприимчивость и решительность, умение нести ответственность за свои решения и тягу к постоянному развитию.

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

4.3. Особую ценность для Института представляет умение членов коллектива работать в команде. При совместной реализации работниками поставленных Институтом 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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, 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 обсуждения 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. Подарки

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

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

5.5. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к специально назначенному лицу, ответственному в Институте за профилактику и противодействие коррупции.

## **6. Противодействие коррупции**

6.1 Ключевые принципы и требования, направленные на предотвращение коррупции и соблюдение норм антикоррупционного законодательства в Институте определены в Антикоррупционной политике, утвержденной приказом от 22.03.2017 №65.

## **7. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. 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 к специально назначенному лицу, ответственному в Институте за профилактику и противодействие коррупции.

