

УТВЕРЖДЕН

Приказом директора ФГБНУ «ИППСП»

№ 104 от «30» ХII 2016 г.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ ФГБНУ «ИППСП»

1. Основные положения.

Кодекс корпоративной этики ФГБНУ «ИППСП» (далее – Кодекс) закрепляет корпоративные ценности ФГБНУ «ИППСП» (далее – Институт), а также определяет основанные на них и принятые в Институте наиболее важные правила корпоративной этики.

Кодекс распространяется на работников Института.

Каждый работник Института:

- руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;
- при возникновении вопросов по нарушениям положений Кодекса обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия);
- своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему определенных лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;
- соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Директор института, его заместители и руководители структурных подразделений:

- выступают личным примером этичного поведения;
- проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предупреждения их нарушений;
- учитывают соблюдение работниками правил поведения, установленных Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

2. Корпоративные ценности.

Корпоративными ценностями Института являются:

профессиональное мастерство – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний;

инициативность – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

добросовестность – ответственный и бережный подход к использованию активов Института, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

взаимное уважение – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

преемственность – уважение к труду и опыту старших поколений, профессиональное обучение и наставничество;

имидж – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивной деловой репутации Института.

3. Взаимоотношения Института и работников, охрана труда.

Отношения между работниками и Институтом строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Институт обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Институт соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Института.

Институт реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Институте и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда, предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Каждый из работников Института несет ответственность за соблюдение условий безопасности.

Институт гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Института, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию.

Институт ценит в своих работниках:

Компетентность

- глубокие и всесторонние знания по специальности;
- высокий профессионализм;
- умение строить отношения с партнерами и коллегами.

Инициативность

- способность предлагать новые подходы и идеи;
- стремление к самосовершенствованию;
- способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;
- творческий подход к работе;
- активность и самостоятельность мышления; готовность брать на себя ответственность.

Личностные качества

• честность, порядочность, искренность; доброжелательность в отношениях с коллегами; высокая внутренняя культура и самодисциплина;

• понимание специфики работы в Институте и умение сохранять конфиденциальность информации;

Корпоративное поведение

- преданность и лояльность Институту;
- содействие формированию духа сплоченной команды;
- готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

4. Конфликт интересов.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Института.

Наличие конфликта интересов представляет собой угрозу для репутации Института в глазах работников Института и иных лиц (учредителя, государства и государственных органов и др.).

Работники Института должны избегать ситуаций, при которых возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов, работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а он, в свою очередь, орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения – Комиссию.

5. Подарки.

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника считаются подарками работнику.

Институт ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Института не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки:

- за совершение каких – либо действий (бездействия), связанных с работой в Институте;
- стоимостью выше 1000 (одной тысячи) рублей;
- в виде денег или денежных эквивалентов;
- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок, стоимостью свыше 1000 рублей, подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение Комиссии.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в Комиссию.

6. Использование активов и ресурсов Института.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Института максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Работники Института соблюдают установленные действующим законодательством Российской Федерации, а также регламентированные Институтом правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Институте.

7. Взаимоотношения с государством и обществом.

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Института.

Институт не участвует в политической деятельности и не финансирует политические организации.

Работники Института вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Института, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую должность необходимо получить письменное согласие директора Института.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием средств массовой информации может только директор Института или уполномоченные им представители. Не имея таких полномочий, работники Института должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Института. Передача в средства массовой информации документов и сведений неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики Института.

8. Противодействие коррупции.

Коррупция (по тексту Кодекса) – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения, вопреки интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

В Институте создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционным проявлениям.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Института соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Об обращении определенных лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя, Комиссию.

9. Требования к личному поведению.

Работники Института не допускают:

- публичных высказываний, которые представляют работу Института или работу в Институте в неверном, искаженном свете;
- употребление наркотических средств, психотропных веществ либо их прекурсоров;
- употребление алкоголя на рабочем месте и на территории Института. Исключение составляют официальные корпоративные мероприятия;
- курение вне специально отведенных мест;
- агрессивное поведение;
- распространения оскорбительных материалов.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Института.

10. Механизм применения Кодекса.

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию.

Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом Директора Института.

Комиссия, на основании поступающих к ней обращений, принимает решения, направленные на:

- разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов.

При невозможности устранения конфликта интересов, Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Института в ситуации такого конфликта.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение директора Института.

Институт гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

11. Ответственность.

Директор Института по собственной инициативе, по предложению Комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение положений Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними нормативными актами Института, либо, при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка, мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.