

Кодекс этики и служебного поведения  
работников государственного автономного учреждения Самарской области  
«Центр инновационного развития и кластерных инициатив»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников государственного автономного учреждения Самарской области «Центр инновационного развития и кластерных инициатив» (далее - Кодекс) представляет собой общий свод принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники государственного автономного учреждения Самарской области «Центр инновационного развития и кластерных инициатив» (далее – учреждение) независимо от занимаемой должности.

1.2. Основные цели и задачи Кодекса этики и служебного поведения работников государственного автономного учреждения Самарской области «Центр инновационного развития и кластерных инициатив» (далее - Кодекс).

Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач учреждения;
- формирование у персонала учреждения единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения работника корпоративным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.3. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики учреждения. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотребления полномочиями и содействует честному и этичному исполнению должностных обязанностей.

1.4. Все сотрудники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.5. Ответственность каждого работника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур учреждения.

## 2. Нормы поведения работников учреждения

### 2.1. Общие положения.

2.1.1. Репутация учреждения, строго придерживающегося высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации учреждения - одна из основных задач всех работников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к учреждению со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого работника учреждения и определяют, что учреждение ожидает от своих работников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый работник учреждения несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Учреждение ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Учреждение стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников независимо от

занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4. Учреждение ставит перед собой задачи и уверено, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития работников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Учреждение считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности учреждения подтверждает, обеспечивая работникам достойную заработную плату, также строгое соблюдение норм трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Учреждение не допускает:

- дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам;
- грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

2.2. Взаимная ответственность учреждения и ее работников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как учреждение, так и ее работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Учреждение видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и

внутренними локальными нормативными актами учреждения;

- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых учреждением;

- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников; поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь учреждение ожидает, что взаимную ответственность работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;

- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;

- исключение действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- уведомление лица, ответственного за реализацию мер по противодействию коррупции или руководителя учреждения обо всех случаях обращения к работнику учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдение беспристрастности, исключающей возможность влияния на служебную деятельность работников решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдение норм служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;

- воздержание от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в

добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избежание конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации и авторитету учреждения;

- принятие предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- воздержание от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности руководства и коллег;

- принятие конструктивной критики;

- нетерпимость к любым проявлениям коррупции;

- внешний вид работника при исполнении должностных обязанностей в зависимости от условий и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению коллег и партнеров, и соответствовать общепринятому деловому стилю.

### 2.3. Этические принципы работников учреждения.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность работники учреждения осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для работников учреждения на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения работников учреждения должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- ответственности. Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других работников. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- честности и объективности. Все управленческие решения и действия работников учреждения должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности. Учреждение прилагает все усилия для

предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, могут оказаться в конфликте с интересами учреждения. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб учреждению и ее участникам и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность работников учреждения.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа учреждения. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации учреждения.

- уважении. Учреждение уважает личные права и интересы работников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности. Работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию учреждения (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних локальных нормативных актов учреждения), неправомерное использование которой может нанести учреждению ущерб.

- прозрачности. Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа

конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

#### 2.4. Этические принципы руководства учреждения.

2.4.1. Учреждение предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство учреждения должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Руководство учреждением относится к своим работникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство учреждения стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих работников с учетом индивидуальных особенностей каждого работника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

#### 2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства учреждения:

- соблюдение законодательства, внутренних локальных нормативных актов учреждения;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к работникам учреждения каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до работников учреждения полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников учреждения и удовлетворению их от работы;

- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников;
- развитие эффективной системы консультаций работников учреждения относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии работников учреждения и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление учреждением обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

### 3. Соблюдение требований кодекса этики и служебного поведения и ответственность за их нарушение

3.1. Организация работы в учреждении по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Учреждение убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы учреждения, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

3.1.2. Все работники учреждения вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию учреждения и ее работников, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен



вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.1.4. Учреждение возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

3.2.2. Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по соблюдению норм этики и урегулированию конфликта интересов, в случае ее создания в учреждении.

3.2.3. В свою очередь учреждение гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. Учреждение ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся работником учреждения, также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны работника учреждения.

3.2.5. Каждый работник учреждения в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.