



РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
Учреждение Российской академии наук
ГЛАВНЫЙ БОТАНИЧЕСКИЙ САД им. Н.В. ЦИЦИНА РАН
(ГБС РАН)

Директор ГБС РАН
А.С. Демидов
А.С. Демидов
«11» февраля 2011 г.

Председатель первичной
Профсоюзной организации
М.Н. Мельникова
М.Н. Мельникова
«11» февраля 2011 г.

ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ ГБС РАН

Современная ситуация на рынке диктует свои правила: важно не только то, чем занимается Учреждение, но какие сотрудники работают в Учреждении. На первый план выходят вопросы деловой этики. ГБС РАН также не намерен отставать от намеченной тенденции, что обуславливает необходимость создания и существования настоящих правил поведения и деловой этики (далее - Правила). Придерживаясь этих Правил, мы помогаем себе эффективнее работать на благо общего дела. Следуя основным принципам Правил, мы проявляем лояльность к нашему Учреждению.

1. Назначение Правил

В работе существует множество ситуаций, когда даже самый опытный работник может растеряться. Правила помогают нам принять правильное решение в той или иной ситуации, предотвращают возникновение конфликтных ситуаций или максимально способствуют их объективному и безболезненному разрешению.

От нас с Вами зависит успех деятельности ГБС РАН. Нам следует активно привлекать в свои ряды высокопрофессиональных работников. ГБС РАН дорожит своими работниками, создает условия, при которых каждый работающий в нем может полностью реализовать себя, способствует развитию и повышению профессионализма работников. Взаимодействие между нами построено на доверии. Мы открыты к изменениям и приветствуем конструктивную обратную связь.

Выполняя положения настоящих Правил и придерживаясь их принципов мы максимально повышаем эффективность своей работы, сохранив при этом комфортный психологический климат в нашем коллективе!

2. Конфликт интересов.

В работе нам следует стараться не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликтам интересов. Они могут возникать тогда, когда личные цели работника вступают в противоречие (конфликт) с целями Учреждения. Помогают нам предотвратить подобные ситуации нижеследующие простые правила:

- работая в иных организациях / учреждениях, в том числе по трудовому договору и/или оказывая услуги по гражданско-правовому договору, работник ни при каких обстоятельствах не должен осуществлять действия или допускать бездействия, которые могут вступить в противоречие (конфликт) с интересами ГБС РАН;
- нужно помнить, что наша работа нацелена, прежде всего, на достижение целей ГБС РАН, даже в тех случаях, когда цели Учреждения идут в разрез с нашими собственными интересами.

В случаях, когда существует возможность возникновения конфликта интересов, она должна быть обнаружена как можно раньше. Если конфликт неизбежен, в любой ситуации главным принципом должна оставаться честность, принципиальность, справедливость и достоинство.

3. Взаимодействие с руководителем.

Руководитель -- это, прежде всего коллега, который всегда поможет компетентным советом и направит в случае неоднозначности ситуации.

Мы своевременно выполняем все распоряжения, приказы и инструкции руководителя Учреждения, непосредственных и их вышестоящих руководителей, за исключением противозаконных, противоречащих внутренним актам ГБС РАН. В случае принципиального несогласия с руководителем, мы имеем право апеллировать к его вышестоящим руководителям и при

Особо его дело
А.С. Демидов
М.Н. Мельникова
М.Н. Мельникова
М.Н. Мельникова

необходимости – к руководителю ГБС РАН, предварительно информировав о своих намерениях непосредственного руководителя.

Основные принципы взаимодействия с руководителем:

- четкое и своевременное исполнение поставленных задач и целей, инструкций и распоряжений;
- своевременное представление отчетной документации и иных необходимых рабочих документов;
- своевременное информирование руководителя о невыходе на работу с указанием причины; о предполагаемом уходе в отпуск; увольнении и других случаях, влияющих на рабочий процесс.

При возникновении конфликтной ситуации руководителя с подчиненным:

- обе стороны должны стремиться самостоятельно урегулировать конфликт;
- при урегулировании конфликта стороны должны основываться на принципе уважения человеческого достоинства, не допускать злоупотреблений служебным положением; в случае невозможности решения конфликта «руководитель – сотрудник» силами самого руководителя, руководитель имеет право обратиться за помощью в разрешении конфликта к вышестоящему руководству.

4. Взаимодействие с коллегами.

Нам следует поддерживать ровные и доброжелательные отношения с коллегами по работе, стремиться к конструктивному сотрудничеству, уважать права и достоинство коллег, воздерживаться от необоснованных обвинений и эмоциональных оценок, распространения слухов и сплетен, не допускать сведения личных счетов на работе.

Построение общего успеха на взаимном доверии и обратной связи – основной принцип работы со смежными подразделениями - подразумевает соблюдение следующих правил:

- активное взаимодействие со смежными подразделениями по рабочим вопросам;
- четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств по отношению к смежным подразделениям.

При возникновении конфликтной ситуации с коллегами:

- конфликт со смежными подразделениями мы должны решать в пользу интересов ГБС РАН; если конфликтная ситуация выходит из-под контроля и является угрозой для нормальной работы Учреждения, то работники должны немедленно проинформировать о причинах возникновения и сути конфликта непосредственного руководителя.

5. Обмен информацией и взаимоотношения со СМИ, обращения в органы государственной власти

- Вся предоставляемая ГБС РАН информация должна быть полной, правдивой, понятной и своевременной.
- ГБС РАН уважает право журналистов и СМИ на профессиональную независимость и не допускает возможности оплаты за определенное содержание материалов.
- Обращения в государственные надзорные органы должны нести в себе только достоверную информацию, не содержать необоснованные обвинения и эмоциональные оценки, слухи и сплетни, не допускать сведения личных счетов.

Только надлежащим образом уполномоченные на то лица вправе контактировать с государственными и муниципальными органами (учреждениями, организациями), общаться с журналистами и со СМИ, а также публично распространять относящуюся к ГБС РАН информацию в рамках, предусмотренных действующим российским законодательством.

Публичное выступление или участие в публичной дискуссии работника ГБС РАН может быть расценено как исполнение представительских функций неуполномоченным лицом. Во избежание этого, в таких случаях, работникам следует уточнять, что они выступают от собственного имени как частные лица.

6. Возможные последствия несоблюдения данных Правил.

Несоблюдение данных Правил может привести к санкциям как в отношении работника и его коллег, так и Учреждения в целом. Санкции контролирующих / надзорных органов в случае нарушений могут включать предписания, выговоры, штрафы, временный или окончательный отзыв (или приостановление) сертификатов, аттестатов, лицензий как у отдельных работников и их групп, так и у Учреждения в целом, и т.д. Несоблюдение данных Правил соответствующим работником может также привести к дисциплинарным санкциям (взысканиям) со стороны Учреждения.