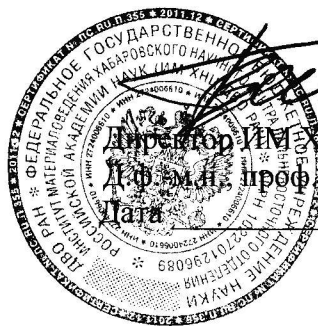


«Принято»  
Общим собранием коллектива  
сотрудников ИМ ХНЦ ДВО РАН  
3 октября 2014 года протокол № 1



«Утверждаю»

Директор ИМ ХНЦ ДВО РАН

В.Г. Заводинский

## **Кодекс этики и служебного поведения**

работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт материаловедения Хабаровского научного центра Дальневосточного отделения Российской академии наук (ИМ ХНЦ ДВО РАН)

Научная деятельность Института материаловедения ХНЦ ДВО РАН направлена на получение и прогресс знаний посредством научных методов. Работники данного учреждения, занятые в сфере научно-технологической и научно-педагогической деятельности, обязаны придерживаться совокупности установленных и признанных научным сообществом принципов поведения и правил морали. Кодекс этики и служебного поведения Института материаловедения ХНЦ ДВО РАН основывается на правах и обязанностях работников, честности в научных исследованиях и управлении научным коллективом, объективном разрешении конфликтов интересов, соблюдении этических норм и стандартов правил поведения.

### **1. Права и обязанности сотрудников ИМ ХНЦ ДВО РАН**

- принимать активное участие в определении путей развития науки и техники, участвовать как в подготовке, так и в реализации принятых решений, их контроле и анализе их последствий;
- проводить научные исследования и передавать свои профессиональные знания; вмешиваться и проявлять инициативу при выборе предмета и методов исследования, при обеспечении доступа к источникам информации, необходимой для выполнения своих обязанностей; выявлять, анализировать и полностью осознавать риск, связанный с проведением научных исследований;
- общаться и обмениваться информацией, полученной как в ходе собственных исследований, так и из внешних источников; сотрудничать и содействовать здоровой конкуренции между работниками науки, распространению знаний в гуманных целях; использовать современные средства коммуникации для обеспечения доступа к научной информации и стимулирования дискуссий, как в рамках научного сообщества, так и в масштабах общества в целом, содействовать конструктивному диалогу с людьми, ответственность которых распространяется на другие сферы (СМИ, политика, экономика и т.п.);
- создавать, использовать и распространять знания, как индивидуально, так и сообщая, благодаря контактам и сотрудничеству - прямая обязанность научных работников перед будущими поколениями;
- изменять социальное окружение людей и природную среду, считая развитие человека и охрану природной среды определяющими критериями при выборе форм использования научного знания.

### **2. Честность в научных исследованиях и управлении коллективом ИМ ХНЦ ДВО РАН**

- авторами научных исследований признаются только те работники науки, которые внесли весомый интеллектуальный вклад в определенный научный труд;
- нарушениями этики в научных исследованиях считаются: фальсификация, переделка и плагиат; непризнание авторства или весомого интеллектуального вклада в научный труд;

использование новой информации, идей или данных из конфиденциальных рукописей или частных бесед; использование архивных материалов с нарушением правил; использования архивных документов; несоблюдение государственного законодательства, уставов и коллективных договоров академий, высших учебных заведений и научно-исследовательских организаций; условий безопасности научного труда.

- не считаются нарушениями этики в научных исследованиях деяния, свойственные исследовательским процессам, а также несфальсифицированные (неосознаваемые) исследовательские ошибки, конфликт данных, разные толкования и интерпретация полученных результатов и экспериментальных разработок;

- работник науки должен быть открытым для критики, советов и пожеланий;

- необходимо, чтобы научный коллектив должным образом относился к информации, которая считается конфиденциальной. Однако нормы конфиденциальности не должны выступать препятствием для распространения информации об объективности оплаты научного труда в коллективе;

- руководители должны создавать и поддерживать открытую и прозрачную систему деятельности, быть доступными, с пониманием относиться ко всем, на кого влияет и кого касается их деятельность;

- продвижение по служебной лестнице должно быть обеспечено такими факторами как знания, квалификация, опыт, продуктивность и эффективность.

- права ученых на получение выгоды от своих оригинальных идей, открытий и изобретений, а также на прибыль от их реализации должны быть реализованы в рамках существующих законов.

### **3. Разрешение конфликтных ситуаций в ИМ ХНЦ ДВО РАН**

- для обеспечения объективности и ограничения влияния личных отношений особы, обязанные принимать решения, должны отказываться от участия в их принятии, если имеют личные отношения с теми, кого эти решения касаются (члены семьи, родственники, друзья);

- если члены организации используют ее ресурсы не в процессе основной профессиональной деятельности (например, в случае работы по индивидуальному заказу или гранту), научная организация имеет право требовать оплату за пользование ресурсами. Сумма и порядок оплаты определяется отдельно для каждого случая;

- при необходимости использования в работе (публикация, докладная записка и т.п.) названия научной организации или высшего учебного заведения следует обращаться за рекомендацией к органу коллегиального управления (ученому или научно-техническому совету) независимо от цели использования названия организации и занимаемой в ней должности;

- работники науки вне рамок одной организации имеют право на работу по совместительству в других подобных организациях, на создание разного рода организаций (коммерческих, некоммерческих, общественных), которые могут оказывать консультационные услуги, вести исследования на заказ, производить и продавать товары и услуги. В таком случае главное, чтобы подобная деятельность не препятствовала исполнению обязательств перед научной организацией, где работники трудятся на постоянной основе;

- конфликт интересов может возникать и в случае, когда работники науки и руководство имеют личный материальный интерес в организациях и фирмах, с которыми их научная организация заключает деловые соглашения или осуществляет совместный бизнес. В этом случае некоторые члены научной организации могут получать нечестные преимущества и выгоды. Поэтому, в соответствии с нормами научной этики, следует избегать заключения соглашений с фирмами и организациями, в которых члены научного коллектива имеют серьезный материально-финансовый интерес;

- следует также избегать возникновения ситуаций, в которых члены научного коллектива или его руководители будут вести переговоры и заключать соглашения сами с собой в

качестве представителей других агентств или фирм. В противном случае налицо не что иное, как коррупция.

#### **5. Соблюдение этических норм и стандартов**

- разрешение этических конфликтов, возникающих в форме дилемм, следует проводить путем обсуждений и дискуссий в рамках компетенции существующих комиссий по трудовым спорам при профсоюзных комитетах академических организаций. В случае рассмотрения вопроса о сомнительном поведении желательно придерживаться принципа конфиденциальности;
- анонимные свидетельства и заявления не должны приниматься к рассмотрению, если отсутствует реальная угроза для людей или имущества;
- случаи нарушения обязательных (научных, исследовательских, финансовых) принципов и стандартов поведения должны рассматриваться в официальном порядке.
- официальная жалоба должна в письменной форме подаваться в комиссию по трудовым спорам или руководству научной организации. Отозвать ее можно в любой момент. При необходимости после обсуждения в комиссии такие жалобы могут быть публично рассмотрены в трудовом коллективе. Если на публичном слушании члена научного коллектива признают виновным в сомнительных поступках, которые считаются серьезными, к нему могут быть применены санкции, соответствующие серьезности проступка.
- члены научного коллектива, обвиненные в нарушении Кодекса научной этики, имеют право подавать апелляцию на решения и санкции. Способ рассмотрения апелляций не должен зависеть от статуса обвиняемой особы.