

Приложение № 1

УТВЕРЖДЁН
приказом частного
учреждения РМС
от 12.08.2016 № 338-01.01/98

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
частного учреждения РМС

К 338-02.04/022-2016

Содержание

1. Введение.....	3
2. Основные термины и сокращения.....	3
3. Ценности Учреждения.....	4
4. Этические принципы поведения работников Учреждения.....	5
4.1. Общие этические принципы поведения работников Учреждения:.....	5
4.2. Взаимоотношения с государством.....	6
4.4. Взаимоотношения с работниками.....	6
4.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями.....	7
4.6. Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами.....	7
4.7. Взаимоотношения со средствами массовой информации.....	8
5. Правила поведения работников Учреждения.....	8
5.1. Противодействие коррупции.....	8
5.2. Сохранность ресурсов и имущества.....	9
5.3. Сохранность информации.....	9
5.4. Конфликт интересов.....	9
5.5. Получение и передача подарков, проявление гостеприимства.....	9
5.6. Работа родственников работников Учреждения.....	10
5.7. Охрана труда, окружающей среды, ядерная, радиационная и промышленная безопасность.....	10
5.8. Конфликтные ситуации в рамках Учреждения.....	11
5.9. Корпоративный имидж.....	11
6. Применение Кодекса этики.....	12

1. Введение

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников частного учреждения РМС (далее – Кодекс этики) – это документ, который транслирует ценности частного учреждения РМС (далее - Учреждения), определяет основанные на них этические принципы и правила поведения работников, включая нормы, устанавливаемые в применимых локальных нормативных актах Учреждения. Кодекс этики не является исчерпывающим сводом правил.

1.2. Кодекс этики призван способствовать:

предупреждению рисков, возникающих в связи с нарушением законодательства и этических принципов поведения, принятых в Учреждении; укреплению деловой репутации Учреждения; внедрению ценностей Учреждения.

1.3. Кодекс этики основан на положениях следующих документов:

Федеральный закон от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Общие принципы служебного поведения государственных служащих, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885.

Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (Минтруда России 08.11.2013).

Рекомендации МАГАТЭ «Справочники по ядерному праву» МАГАТЭ, 2006, 2010 гг., «Руководство по безопасности. № GS-G-3.5» МАГАТЭ, 2014 год.

Единая отраслевая антикоррупционная политика Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и ее организаций, утвержденная приказом Госкорпорации «Росатом» от 14.04.2015 № 1/364-П.

2. Основные термины и сокращения

Для целей настоящего Кодекса этики используются следующие термины и сокращения:

Антикоррупционная политика – локальный нормативный акт Учреждения, основным назначением которого является определение принципов противодействия коррупции.

Конфиденциальность информации – обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя.

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и

беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

Корпорация – Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом».

КПЭ – ключевой показатель эффективности.

Личная заинтересованность – применительно к термину «конфликт интересов» понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми указанный работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Компания – дочернее предприятие Учреждения, созданное и зарегистрированное в соответствии с законодательством страны регистрации

Ротация – постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя, а также переход работника на другую работу к другому работодателю. Осуществляется в форме временного перемещения и в форме назначения.

СМИ – средства массовой информации.

Совет по этике – постоянно действующий орган Учреждения, основной целью создания и деятельности которого является оценка действий работников Учреждения на соответствие положениям Кодекса этики.

Учреждение – частное учреждение обеспечения развития международной региональной сети атомного энергопромышленного комплекса «Русатом- Международная Сеть».

Этика – система моральных принципов, норм и ценностей, которые определяют поведение человека, а также позволяют дать положительную или отрицательную оценку его поступков, мыслей, действий.

Этическая оценка – интерпретация действий/бездействия работников Учреждения с точки зрения соответствия их поведения нормам и правилам, описанным в Кодексе этики.

Этические принципы – принципы, нормы деловой этики и правила служебного поведения, описанные в Кодексе этики.

3. Ценности Учреждения

В Учреждении приняты следующие ценности:

На шаг впереди

Мы стремимся быть лидером на глобальных рынках. Мы всегда на шаг впереди в технологиях, знаниях и качествах наших работников. Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня. Мы постоянно развиваемся и учимся. Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера.

Ответственность за результат

Каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы и качество своего труда перед государством, отраслью, коллегами и заказчиками. В работе мы предъявляем к себе самые высокие требования. Оцениваем не затраченные усилия, а достигнутый результат. Успешный результат – основа для наших новых достижений.

Эффективность

Мы всегда находим наилучшие варианты решения задач. Мы эффективны во всем, что делаем, – при выполнении поставленных целей мы максимально рационально используем ресурсы компании и постоянно совершенствуем рабочие процессы. Нет препятствий, которые могут помешать нам находить самые эффективные решения.

Единая команда

Мы все – Росатом. У нас общие цели.

Работа в команде единомышленников позволяет достигать уникальных результатов. Вместе мы сильнее и можем добиваться самых высоких целей. Успехи работников – успехи компании.

Уважение

Мы с уважением относимся к нашим заказчикам, партнерам и поставщикам. Мы всегда внимательно слушаем и слышим друг друга вне зависимости от занимаемых должностей и места работы. Мы уважаем историю и традиции отрасли. Достижения прошлого вдохновляют нас на новые победы.

Безопасность

Безопасность – наивысший приоритет. В нашей работе мы в первую очередь обеспечиваем полную безопасность людей и окружающей среды. В безопасности нет мелочей – мы знаем правила безопасности и выполняем их, пресекая нарушения.

В отсутствие соответствующих норм, установленных локальными актами Учреждения, решения принимаются на основе ценностей Учреждения.

4. Этические принципы поведения работников Учреждения

4.1. Общие этические принципы поведения работников Учреждения:

соблюдение законодательства Российской Федерации и других стран, в которых осуществляется деятельность Учреждения;

нетерпимость к нарушениям в сфере охраны труда, правил безопасности в области использования атомной энергии;

недопустимость унижения чести и достоинства людей;

неприятие коррупции;

недопустимость фаворитизма и дискриминации, связанных с расой, цветом кожи, национальностью, этнической принадлежностью, полом,

возрастом, вероисповеданием и религиозными убеждениями, имущественным, социальным, должностным, семейным положением, политическими убеждениями, принадлежностью к общественным объединениям, физическими возможностями человека и другими подобными характеристиками;

недопустимость любых форм принуждения и домогательства;

недопустимость распространения заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство работников и партнеров, и подрывающих их репутацию.

4.2. Взаимоотношения с государством

Работники Учреждения:

осознают свою особую ответственность в связи с участием Российской Федерации в управлении Корпорацией и стремятся быть образцом при осуществлении своих полномочий по обеспечению интересов государства;

в своей деятельности руководствуются общепризнанными принципами и нормами международного права и законодательства Российской Федерации;

взаимодействуют с органами государственной власти и органами местного самоуправления, руководствуясь принципами ответственности, добросовестности и независимости;

не используют своё должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

проявляют корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

воздерживаются от публичных высказываний, суждений и оценок от имени Учреждения в отношении деятельности государственных органов или органов местного самоуправления, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работников.

4.3. Взаимоотношения с учредителями (участниками) организаций и инвесторами

Учреждение заботится о повышении собственной инвестиционной привлекательности и укреплении деловой репутации в глазах инвесторов. Основой для появления доверия к Учреждению является прозрачность и открытость.

Учреждение уважает права всех учредителей (участников) организаций и инвесторов, гарантируя им соблюдение прав, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

Работники Учреждения:

своевременно и в полном объеме предоставляют заинтересованным сторонам существенную информацию о деятельности Учреждения путем публичного раскрытия в установленном порядке, за исключением информации ограниченного доступа.!

4.4. Взаимоотношения с работниками

Профессионализм и вовлеченность персонала являются основой развития Учреждения. Учреждение способствует повышению престижности работы в отрасли. Руководители Учреждения создают в коллективах обстановку, которая способствует раскрытию потенциала работников.

Учреждение признаёт трудовые права неотъемлемой частью прав человека, соблюдает принципы социального партнерства в соответствии с положениями социальной политики Учреждения.

Работникам Учреждения для развития карьеры необходимо:

- следовать отраслевым ценностям;
- выполнять индивидуальные КПЭ на 100% и выше;
- быть готовыми к ротации внутри Учреждения или между Компаниями, к дополнительным нагрузкам и работе в условиях изменений;
- быть готовыми к переезду в другие регионы.

4.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями

Деятельность Учреждения влияет на жителей регионов её присутствия. Учреждение руководствуется принципом социальной ответственности при принятии решений, затрагивающих интересы местного населения.

Работники Учреждения:

проявляют терпимость и уважение к обычаям и традициям народов в регионах присутствия Учреждения, учитывают культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствуют межнациональному и межконфессиональному согласию;

соблюдают нейтральность, исключая возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

исключают действия, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками Учреждения своих должностных обязанностей, а также не допускают конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и авторитету Учреждения;

не оказывают предпочтение каким-либо профессиональным и социальным группам и организациям, сохраняют независимость от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

вносят свой вклад в развитие регионов, участвуя в решении текущих задач и осуществляя проекты по развитию регионов присутствия Учреждения.

4.6. Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами

Учреждение выстраивает взаимодействие с контрагентами и деловыми партнерами на открытой и взаимовыгодной основе, в полной мере исполняя принятые на себя обязательства. Вместе с тем Учреждение предъявляет высокие требования к качеству предоставляемых товаров и услуг, к надежности контрагентов и деловых партнеров, к соблюдению ими правил делового сообщества, включая правила противодействия коррупции.

Работники Учреждения:

принимают во внимание отношение контрагентов и деловых партнеров к этическим принципам поведения работников Учреждения;

внимательно рассматривают и своевременно реагируют на жалобы, заявления и предложения, поступающие в Учреждение по вопросам взаимодействия с контрагентами и деловыми партнёрами.

4.7. Взаимоотношения со средствами массовой информации

Учреждение осуществляет постоянное взаимодействие со СМИ и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Учреждение осуществляет через структурные подразделения и (или) работников, наделенных соответствующими полномочиями. Выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только уполномоченные должностные лица Учреждения.

Работники Учреждения соблюдают следующие правила во взаимоотношениях со СМИ:

не используют какие-либо не согласованные с уполномоченным структурным подразделением Учреждения заявления или высказывания, которые могут быть восприняты как официальная позиция Учреждения;

не передают в СМИ без согласования с уполномоченным структурным подразделением Учреждения информацию и документы о деятельности Учреждения;

в случае выступления на публичном мероприятии с участием федеральных, региональных СМИ в качестве работника Учреждения согласовывают данное выступление с уполномоченным структурным подразделением Учреждения, к полномочиям которого относится взаимодействие со СМИ;

направляют без комментариев и искажения обращения (информацию) от представителей СМИ в структурные подразделения и (или) работникам Учреждения, наделенным полномочиями по взаимодействию со СМИ;

при подготовке публичных презентаций, ориентированных на внешнюю аудиторию, используют правила, установленные в Корпорации по созданию и оформлению презентаций.

5. Правила поведения работников Учреждения

5.1. Противодействие коррупции

Противодействие коррупции в Учреждении реализуется в соответствии с Антикоррупционной политикой.

В Учреждении создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению. Любые правонарушения коррупционной направленности осуждаются, поскольку угрожают фундаментальным основам безопасности и эффективности.

Руководители Учреждения выступают гарантами выполнения антикоррупционных правил и процедур, демонстрируют личный пример соблюдения антикоррупционных правил поведения и несут персональную

ответственность за несоблюдение в Учреждении принципов Антикоррупционной политики.

Работники Учреждения:

не допускают коррупционных и иных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

исключают действия, которые могут быть истолкованы окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения.

5.2. Сохранность ресурсов и имущества

Бережное обращение с имуществом, использование его только по назначению, экономное расходование ресурсов – важное условие эффективности и стабильности деятельности Учреждения.

Работники Учреждения:

при планировании и использовании ресурсов выбирают вариант, при котором возможно понести расходы в наименьшем размере, если это не влияет на безопасность, качество и сроки;

используют ресурсы и имущество Учреждения (в том числе инструменты и оборудование, транспортные средства и различные виды связи) только для выполнения трудовых обязанностей.

5.3. Сохранность информации

Нарушение конфиденциальности информации или нарушение порядка обращения с документами, содержащими информацию ограниченного доступа, может нанести ущерб Учреждению. Учреждение вводит ограничения по обращению с такой информацией в соответствии с законодательством. Данные ограничения помогают поддержать разумный баланс между открытостью и соблюдением деловых и экономических интересов Учреждения.

Работники Учреждения:

соблюдают положения документов, регламентирующих порядок обращения с информацией ограниченного доступа, персональными данными работников;

передают информацию ограниченного доступа третьим лицам в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами Учреждения, изданными в развитие законодательства.

5.4. Конфликт интересов

Работники Учреждения:

избегают ситуаций, которые ведут к конфликтам интересов или имеют признаки подобных конфликтов;

принимают предусмотренные законодательством меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов.

5.5. Получение и передача подарков, проявление гостеприимства

Получение и дарение подарков, проявление гостеприимства являются знаком вежливости и уважения, способствуют формированию хороших деловых отношений при условии, что они носят символический характер,

не призваны повлиять на принятие решений и не дают повода усматривать такое влияние.

Работники Учреждения:

руководствуются специальными требованиями по получению, передаче подарков и проявлению гостеприимства в соответствии с законодательством и изданными в его исполнение локальными нормативными актами Учреждения.

5.6. Работа родственников работников Учреждения

Учреждение приветствует желание родственников работника Учреждения работать в отрасли. При этом все кандидаты участвуют в процедурах на замещение вакантных должностей на общих основаниях и не обладают преимуществом или особыми правами при приеме на работу.

Работники Учреждения:

не оказывают воздействия на решения о карьерном продвижении своих родственников, работающих в Учреждении;

не используют родственные связи в целях влияния на принятие решений в ходе выполнения ими своих служебных обязанностей.

5.7. Охрана труда, окружающей среды, ядерная, радиационная и промышленная безопасность

Защита и охрана окружающей среды являются приоритетными экологическими задачами для Учреждения.

Учреждение проводит ответственную экологическую политику, которая основывается на принципах рационального природопользования, сохранения природной среды в районах промышленной деятельности, совершенствования систем радиационного контроля.

Учреждение обеспечивает работников безопасными условиями труда. В Учреждении и Компаниях все без исключения травмы, инциденты и аварии на производстве, а также предпосылки к ним подлежат расследованию. По результатам расследований принимаются решения, исключающие повторение таких событий.

Нарушение требований охраны труда, окружающей среды, ядерной, радиационной и промышленной безопасности влечет применение к работникам мер ответственности в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и стран присутствия Учреждения.

Работники Учреждения:

принимая во внимание ответственность перед будущими поколениями, находят баланс между экономическими инициативами и жизненно важными экологическими вопросами;

в дополнение к обязательным превентивным мерам, исключаящим риск для населения и окружающей среды, работают над снижением неблагоприятного влияния, оказываемого на природу, применяя собственные научно-технические разработки и лучшие мировые практики в этой сфере;

знают и соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Учреждения в области охраны труда;

немедленно прекращают выполнение любой работы, если она может привести к опасным последствиям для собственной жизни или безопасности окружающих;

приступают (допускают иных работников) к выполнению работы только при условиях наличия соответствующей данной работе квалификации, прохождения обучения и отсутствия медицинских противопоказаний;

предоставляют информацию, оказывают иное содействие при проведении расследований несчастных случаев на производстве и предпосылок к ним;

не допускают нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, проноса, хранения или распространения в любых помещениях или объектах Учреждения наркотических или других веществ, оборот которых запрещен законом;

не допускают курения в помещениях или объектах Учреждения, кроме специально отведенных для этого мест;

немедленно сообщают о возможных и имеющих место нарушениях в сфере охраны труда, окружающей среды в уполномоченное структурное подразделение или должностному лицу Учреждения;

имеют право на защиту конфиденциальности информации о факте и содержании подобных обращений;

привлекают общественные экологические организации к участию в обсуждении намечаемой деятельности в области использования атомной энергии в части вопросов охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности;

содействуют формированию экологической культуры, развитию экологического образования, воспитания и просвещения работников Учреждения и населения в регионах расположения объектов использования атомной энергии.

5.8. Конфликтные ситуации в рамках Учреждения

Учреждение выполняет необходимые действия по снижению рисков возникновения конфликтов и споров между работниками Учреждения.

Учреждение признаёт важность досудебного урегулирования внутренних конфликтов и стремится решать все споры путем переговоров с работниками.

Работники Учреждения при возникновении или появлении предпосылок возникновения конфликтной ситуации в рамках Учреждения обращаются к непосредственному руководителю или в Управление по работе с персоналом Учреждения.

5.9. Корпоративный имидж

Каждый работник способствует формированию корпоративного имиджа Учреждения. Внешний вид и поведение работника влияют на то, как внешняя аудитория воспринимает отрасль.

Работники Учреждения:

при взаимодействии с представителями заинтересованных сторон соблюдают общепринятые нормы вежливости и делового общения;

представляя интересы Учреждения, не допускают поведения и высказываний, наносящих ущерб имиджу Учреждения;

выбирая одежду для работы, руководствуются общепринятыми правилами делового дресс-кода, основанного на принципах сдержанности, ухоженности и чистоты.

6. Применение Кодекса этики

Настоящий Кодекс этики распространяется на все сферы деятельности Учреждения. Все внутренние нормативные документы разрабатываются с учётом положений Кодекса этики.

Ответственным за актуализацию Кодекса этики и контроль его исполнения является начальник Управления по работе с персоналом Учреждения. Все изменения вносятся в установленном в Учреждении порядке.

Следование положениям Кодекса этики не заменяет необходимость соблюдения требований законодательства Российской Федерации и других стран, в которых осуществляется деятельность Учреждения. В случае возникновения противоречий между положениями Кодекса этики и требованиями законодательства необходимо руководствоваться требованиями законодательства.

Важнейшим инструментом обеспечения соблюдения положений Кодекса этики является внутренняя самооценка работника, моральная оценка со стороны его руководителя и коллег. В Учреждении нет иерархических барьеров, если речь идёт о нарушениях правовых и этических норм.

При формулировании обращений о нарушениях положений Кодекса этики работники Учреждения следуют следующему порядку:

указывают нарушителю на недопустимость нарушения положений Кодекса этики и требуют прекратить данные действия;

в случае отсутствия положительного результата сообщают о нарушении своему непосредственному руководителю;

если непосредственный руководитель причастен к нарушению или не принимает мер к пресечению нарушения, сообщают о нарушении положений Кодекса этики, обращаясь в Совет по этике.

Деятельность Совета по этике регулируется Положением, утверждаемым приказом Президента Учреждения.

В Учреждении не допускается преследование или наказание работников за обращения, связанные с нарушениями положений настоящего Кодекса этики другими работниками.

За несоблюдение положений настоящего Кодекса этики работники Учреждения могут быть привлечены к дисциплинарной и иным видам юридической ответственности в случаях нарушения требований, изданных в соответствии с настоящим Кодексом этики локальных нормативных актов Учреждения.

По вопросам, связанным с применением настоящего Кодекса этики, работник может обратиться в Управление по работе с персоналом Учреждения.