КОДЕКС

этики и служебного поведения работников ФГУП «ГХК»

1. Введение

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ФГУП «ГХК» (далее - Кодекс) - это документ, который транслирует ценности Госкорпорации «Росатом» (далее - Корпорация), определяет основанные на них этические принципы и правила поведения работников, включая нормы, устанавливаемые в применимых локальных нормативных актах ФГУП «ГХК» (далее - Предприятие). Кодекс не является исчерпывающим сводом правил.

1.2. Кодекс призван способствовать:

- предупреждению рисков, возникающих в связи с нарушением законодательства и этических принципов поведения, принятых на Предприятии;

- укреплению деловой репутации Предприятия;

- внедрению ценностей Корпорации.

1.3. Кодекс основан на положениях Кодекса этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом», утвержденного приказом Госкорпорации «Росатом» от 18.02.2016 №1/129-П.

2. Основные термины и сокращения

Для целей настоящего Кодекса используются следующие термины и сокращения:

Антикоррупционная политика - локальный нормативный акт Корпорации, 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 Предприятия, занимающего 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).

Конфликтная ситуация – ситуация, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия.

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 Предприятия, 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.

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.

Комиссия по этике - постоянно действующий орган Предприятия, основной целью создания и деятельности которого является оценка действий работников Предприятия на соответствие положениям Кодекса этики.

Ценности Росатома – это сформулированные в 2014 году единые корпоративные отраслевые ценности на основе которых работники Корпорации должны принимать решения, когда нет четких инструкций.

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

Этическая оценка - интерпретация действий/бездействия работников Предприятия 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 Росатома

В Корпорации 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 Корпорации или Предприятия, решения принимаются на основе ценностей Корпорации.

4. Этические принципы поведения работников Предприятия

4.1. Общие этические принципы поведения работников Предприятия:

- нетерпимость к нарушению законодательства Российской Федерации;

- 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 Предприятия:

- 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;

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

- не используют свое 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 Предприятия 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

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

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

Работники Предприятия:

- своевременно и в полном объеме предоставляют заинтересованным сторонам существенную информацию о деятельности Предприятия путем публичного раскрытия в установленном порядке, за исключением информации ограниченного доступа и сведений, составляющих государственную тайну.

4.4. Взаимоотношения с работниками

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

Предприятие считает трудовые права неотъемлемой частью прав человека, соблюдает принципы социального партнерства, условия действующего Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке, коллективного договора и поддерживает ветеранов отрасли в соответствии с положениями социальной политики Предприятия. Руководствуется объективностью и непредвзятым отношением при принятии управленческих решений.

Работникам Предприятия для развития карьеры необходимо:

- следовать отраслевым ценностям;

- выполнять индивидуальные КПЭ на 100% и выше;

- быть готовыми к ротации между организациями Корпорации,

- быть готовыми к дополнительным нагрузкам и работе в условиях изменений;

- быть готовыми к переезду в другие регионы.

4.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями

Деятельность Предприятия влияет на жителей региона. Предприятие руководствуется принципом социальной ответственности при принятии решений, затрагивающих интересы местного населения.

Работники Предприятия:

- учитывают культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствуют межнациональному и межконфессиональному согласию;

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

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

- 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 региона, участвуя в решении текущих задач и осуществляя проекты по развитию региона.

4.6. Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами

Предприятие выстраивает взаимодействие с контрагентами и деловыми партнерами на открытой и взаимовыгодной основе, добросовестно исполняя принятые на себя обязательства. Вместе с тем Предприятие 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 Предприятия:

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

- внимательно рассматривают и своевременно реагируют на жалобы, заявления и предложения, поступающие на Предприятие по вопросам взаимодействия с контрагентами и деловыми партнерами.

4.7. Взаимоотношения со средствами массовой информации

Предприятие осуществляет постоянное взаимодействие со СМИ и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Предприятие 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 Предприятия.

Работники Предприятия соблюдают следующие правила во взаимоотношениях со СМИ:

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

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

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

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

- при подготовке публичных презентаций, ориентированных на внешнюю аудиторию, используют локальные нормативные акты Предприятия по созданию и оформлению презентаций.

5. Правила поведения работников Предприятия

5.1. Противодействие коррупции

Противодействие коррупции на Предприятии реализуется в соответствии с Антикоррупционной политикой.

На Предприятии создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению. Любые правонарушения коррупционной направленности подлежат моральному осуждению, поскольку угрожают фундаментальным основам безопасности и эффективности.

Руководители Предприятия выступают гарантами выполнения антикоррупционных правил и процедур, демонстрируют личный пример соблюдения антикоррупционных правил поведения и несут персональную ответственность за несоблюдение на Предприятии принципов Антикоррупционной политики.

Работники Предприятия:

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

5.2. Сохранность ресурсов и имущества

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

Работники Предприятия:

- 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 Предприятия (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 Предприятию. Предприятие 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 Предприятия.

Работники Предприятия:

- ответственно относятся к соблюдению положений документов, регламентирующих порядок обращения с информацией ограниченного доступа, персональными данными работников;

- ответственно подходят к передаче информацию ограниченного доступа третьим лицам в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами Предприятия, изданными в развитие законодательства.

5.4. Конфликт интересов

Работники Предприятия:

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

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 Предприятия:

- осознают необходимость руководствоваться специальными требованиями по получению, передаче подарков и проявлению гостеприимства в соответствии с законодательством и изданными в его исполнение локальными нормативными актами Предприятия.

5.6. Работа родственников работников Предприятия

Предприятие приветствует желание родственников работника Предприятия 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 Предприятия:

- не оказывают воздействия на решения о карьерном продвижении своих родственников, работающих на Предприятии;

- не используют родственные связи с целью 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 Предприятия.

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

Предприятие выполняет обязательства по проведению эффективной кадровой политики в области обеспечения охраны труда, основанной на качественном подборе и расстановке руководителей и специалистов, умеющих и стремящихся на высоком профессиональном уровне неукоснительно соблюдать требования охраны труда.

Работники Предприятия:

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

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

- формируют вокруг себя культуру соблюдения требований законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Предприятия в области охраны труда, окружающей среды, ядерной, радиационной и промышленной безопасности;

- нетерпимо относятся к выполнению любой работы, если она может привести к опасным последствиям для собственной жизни или безопасности окружающих и незамедлительно прекращают её;

- нетерпимо относятся к неиспользованию средств индивидуальной защиты, когда такие средства необходимы для выполнения производственных задач;

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

- нетерпимо относятся к курению в помещениях или объектах Предприятия, кроме специально отведенных для этого мест;

- незамедлительно сообщают о возможных и имеющих место нарушениях в сфере охраны труда, окружающей среды, ядерной, радиационной и промышленной безопасности в уполномоченное структурное подразделение или должностному лицу Предприятия;

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 Предприятия и населения в регионе.

5.8. Конфликтные ситуации в рамках Предприятия

Предприятие выполняет необходимые действия по снижению рисков возникновения конфликтов и споров между работниками Предприятия.

Предприятие признает важность досудебного урегулирования внутренних конфликтов и стремится решать все споры путем переговоров с работниками.

Работники Предприятия при возникновении или появлении предпосылок возникновения конфликтной ситуации в рамках Предприятия обращаются к непосредственному руководителю или в комиссию по этике Предприятия.

5.9. Корпоративный имидж

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

Работники Предприятия:

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

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

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

6. Применение Кодекса

Настоящий Кодекс распространяется на все сферы деятельности Предприятия. Все внутренние нормативные документы разрабатываются с учетом положений Кодекса.

Ответственным за актуализацию Кодекса и контроль его исполнения является заместитель генерального директора предприятия по управлению персоналом. Все изменения вносятся в установленном на Предприятии порядке.

Следование положениям Кодекса не заменяет необходимость соблюдения требований законодательства Российской Федерации.

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

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

- указывают нарушителю на недопустимость нарушения положений Кодекса 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, обращаясь в комиссию по этике.

Деятельность комиссии по этике регулируется локальным нормативным актом, утверждаемым приказом генерального директора предприятия.

На Предприятии не допускается преследование или наказание работников за обращения, связанные с нарушениями положений настоящего Кодекса другими работниками.

За несоблюдение положений настоящего Кодекса работники Предприятия могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

По вопросам, связанным с применением настоящего Кодекса, работник может обратиться в комиссию по этике Предприятия.