

Приложение № 3
к приказу ЗАО «АТМ»
от 22.08.2016 № 58-О

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Госкорпорации «Росатом»
от 18.02.2016 № 1/129-П

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
Госкорпорации «Росатом»

Содержание

1. Введение	4
2. Основные термины и сокращения	4
3. Ценности Корпорации.....	5
4. Этические принципы поведения работников Корпорации	6
4.1. Общие этические принципы поведения работников Корпорации:.....	6
4.2. Взаимоотношения с государством.....	7
4.3. Взаимоотношения с учредителями (участниками) организаций и инвесторами.....	7
4.4. Взаимоотношения с работниками.....	7
4.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями.....	8
4.6. Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами	8
4.7. Взаимоотношения со средствами массовой информации.....	9
5. Правила поведения работников Корпорации	9
5.1. Противодействие коррупции.....	9
5.2. Сохранность ресурсов и имущества	10
5.3. Сохранность информации.....	10
5.4. Конфликт интересов.....	10
5.5. Получение и передача подарков, проявление гостеприимства	10
5.6. Работа родственников работников Корпорации	11
5.7. Охрана труда, окружающей среды, ядерная, радиационная и промышленная безопасность.....	11
5.8. Конфликтные ситуации в рамках Корпорации	12
5.9. Корпоративный имидж	12
6. Применение Кодекса	13

1. Введение

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

1.2. Кодекс призван способствовать:

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

1.3. Кодекс 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.

«Киотский протокол к Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата» (Подписан в г. Киото 11.12.1997).

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 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 Корпорации, 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 Корпорации, 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.

Организации Корпорации – федеральные государственные унитарные предприятия, в отношении которых Корпорация осуществляет от имени Российской Федерации полномочия собственника имущества, акционерные общества, акции которых принадлежат Российской Федерации и в отношении которых Корпорация осуществляет полномочия акционера, их дочерние общества, хозяйственные общества, акции (доли) которых находятся в собственности Корпорации, их дочерние общества, учреждения, созданные Корпорацией и вышеуказанными организациями.

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 Корпорации, основной целью создания и деятельности которого является оценка действий работников Корпорации на соответствие положениям Кодекса этики.

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 Корпорации 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 Корпорации

В Корпорации приняты следующие ценности:

На шаг вперед

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, решения принимаются на основе ценностей Корпорации.

4. Этические принципы поведения работников Корпорации

4.1. Общие этические принципы поведения работников Корпорации:

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

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 Корпорации:

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 Корпорации 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

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

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

Работники Корпорации:

своевременно и в полном объеме предоставляют заинтересованным сторонам существенную информацию о деятельности Корпорации 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 Корпорации. Корпорация способствует повышению престижности работы в отрасли. Руководители Корпорации создают в коллективах обстановку, которая способствует раскрытию потенциала работников.

Корпорация признаёт 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 Корпорации.

Работникам Корпорации для развития карьеры необходимо:

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

4.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями

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

Работники Корпорации:

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

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

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

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 Корпорации.

4.6. Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами

Корпорация выстраивает взаимодействие с контрагентами и деловыми партнерами на открытой и взаимовыгодной основе, в полной мере исполняя принятые на себя обязательства. Вместе с тем Корпорация 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 Корпорации:

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

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

4.7. Взаимоотношения со средствами массовой информации

Корпорация осуществляет постоянное взаимодействие со СМИ и строит его на принципах открытости и прозрачности. Взаимодействие со СМИ Корпорация 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 Корпорации.

Работники Корпорации соблюдают следующие правила во взаимоотношениях со СМИ:

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

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

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

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

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

5. Правила поведения работников Корпорации

5.1. Противодействие коррупции

Противодействие коррупции в Корпорации реализуется в соответствии с Антикоррупционной политикой.

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

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

Работники Корпорации:

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

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

5.2. Сохранность ресурсов и имущества

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

Работники Корпорации:

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 Корпорации (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 Корпорации. Корпорация 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 Корпорации.

Работники Корпорации:

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 Корпорации, изданными в развитие законодательства.

5.4. Конфликт интересов

Работники Корпорации:

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 Корпорации:

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

5.6. Работа родственников работников Корпорации

Корпорация приветствует желание родственников работника Корпорации 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 Корпорации:

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

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 Корпорации.

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

Являясь одним из крупнейших производителей электроэнергии в Российской Федерации, Корпорация обеспечивает потребителей экологически чистой энергией, тем самым внося значительный вклад в исполнение страной своих обязательств по Киотскому протоколу (соглашение о мерах по предотвращению выбросов парниковых газов) и другим международным конвенциям.

Корпорация обеспечивает работников безопасными условиями труда. В Корпорации и ее организациях 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 Корпорации.

Работники Корпорации:

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 Корпорации в области охраны труда, окружающей среды, ядерной, радиационной и промышленной безопасности;

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;

используют средства 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;

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

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

немедленно 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 Корпорации;

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 Корпорации и населения в регионах расположения объектов использования атомной энергии.

5.8. Конфликтные ситуации в рамках Корпорации

Корпорация выполняет необходимые действия по снижению рисков возникновения конфликтов и споров между работниками Корпорации.

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

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

5.9. Корпоративный имидж

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

Работники Корпорации:

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

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

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 Корпорации. Все внутренние нормативные документы разрабатываются с учётом положений Кодекса.

Ответственным за актуализацию Кодекса и контроль его исполнения является директор по персоналу Госкорпорации «Росатом». Все изменения вносятся в установленном в Корпорации порядке.

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

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

При формулировании обращений о нарушениях положений Кодекса работники Корпорации 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 Совет по этике.

Деятельность Совета по этике регулируется Положением, утверждаемым приказом генерального директора Корпорации.

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

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

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