

Кодекс этики и делового поведения работников ФГУП «НИКИМП»

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и делового поведения работников ФГУП «НИКИМП» (далее – Кодекс, Работник) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящий Кодекс представляет собой свод общих принципов деловой этики и основных правил поведения, которыми должны руководствоваться работники ФГУП «НИКИМП» (далее – Предприятие), независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил поведения работников Предприятия для достойного выполнения ими профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета, доверия к Предприятию, а также обеспечение единых норм поведения.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Предприятия их должностных обязанностей.

1.5. Знание и соблюдение работниками Предприятия положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества их профессиональной деятельности и поведения.

II. Основные принципы и правила делового поведения работников Предприятия

2.1. Работник Предприятия призван:

добросовестно и на высоком профессиональном уровне исполнять свои должностные обязанности, соблюдая все требования в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами в целях обеспечения эффективной работы Предприятия и реализации возложенных на него задач;

при принятии решения учитывать только объективные обстоятельства, подтвержденные документами; осуществлять деятельность в пределах своих полномочий; исключать действия, связанные с возможностью приобретения материальной или личной выгоды или влиянием каких-либо личных,

имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

быть корректным, внимательным, доброжелательным и вежливым с гражданами, а также в своих отношениях с вышестоящими руководителями, коллегами и подчиненными;

проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей;

не допускать поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Предприятия;

придерживаться правил делового поведения и этических норм;

поддерживать порядок на рабочем месте;

соблюдать опрятность и чувство меры в одежде.

2.2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия, должны быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, должны способствовать формированию на Предприятии благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.3. Работник Предприятия не имеет права:

злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;

во время исполнения им должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом.

III. Взаимная ответственность Предприятия и его работников

3.1. Предприятие строит отношения с работниками на основе взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств. Предприятие и его работники разделяют общие ценности, осознанно и добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу.

3.2. Предприятие видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации, коллективного договора Предприятия, трудовых договоров с работниками, нормативных актов Предприятия и принятых им целевых программ, а также договоров о материальной ответственности;

обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия охраны труда, сохранения здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению и развитию корпоративных компетенций, выполнению сложных задач;

обеспечивать всем лицам при приеме на работу и продвижении по работе равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений;

соблюдать конфиденциальность и обеспечивать защиту персональных данных работников, уважать их личную свободу и права человека, не допускать какого-либо вмешательства в частную жизнь;

3.3. Ответственность работников перед Предприятием проявляется в том, чтобы:

соблюдать требования законодательства Российской Федерации в сфере труда, Устава Предприятия, настоящего Кодекса, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов Предприятия;

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, совершенствовать свои профессиональные знания и умения, проявлять ответственность и инициативу, стремиться к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты Предприятия;

исполнять решения органов управления Предприятия, приказы и распоряжения Предприятия, поручения должностных лиц;

в повседневной работе исходить из заботы об общих интересах Предприятия;

стремиться к всемерному укреплению деловой репутации Предприятия;

вести себя корректно и достойно как с непосредственными руководителями, коллегами по работе и подчиненными работниками, так и с представителями внешних аудиторий, не допускать отклонений от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом.

IV. Соблюдение конфиденциальности

4.1. Защита конфиденциальной информации является одним из необходимых условий поддержания стабильности Предприятия. Разглашение конфиденциальной информации может нанести ущерб Предприятию.

4.2. Работники не вправе разглашать конфиденциальную информацию и коммерческую тайну, или использовать такую информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон.

5.3. Для сохранения конфиденциальности информации необходимо соблюдение следующих требований:

использование конфиденциальной информации только в рамках выполнения служебных обязанностей. Передача подобной информации любым другим лицам, в том числе коллегам, чья работа не связана с ее использованием, возможна только с разрешения непосредственного руководителя;

предоставление информации по различным направлениям деятельности Предприятия для государственных органов осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами Предприятия;

обеспечение уважительного отношения к сведениям, предоставленным в распоряжение Предприятию третьей стороной;

сохранение конфиденциальности служебной информации о работниках Предприятия, включая информацию об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

ограничение круга лиц, имеющих право общаться от имени Предприятия со средствами массовой информации. Информацию и комментарии относительно деятельности Предприятия вправе обнародовать только уполномоченные на это должностные лица;

возложение на Работников персональной ответственности за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации о Предприятии, его деятельности и планах.

4.4. Предприятие оставляет за собой право в случае умышленного или неосторожного разглашения его работником конфиденциальной информации, в том числе коммерческой тайны, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

V. Предотвращение конфликта интересов Предприятия и его работников

5.1. Предприятие стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между Предприятием и его работниками. Должностные лица и работники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами других организаций обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов.

5.2. Должностные лица и работники обязаны руководствоваться исключительно интересами Предприятия и избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений.

5.3. Должностные лица и другие работники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности Предприятия.

5.4. В целях недопущения возникновения конфликта интересов в видах деятельности Предприятия, осуществление которых подвержено коррупционным рискам, работник Предприятия обязан:

воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к конфликту интересов;

действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, соблюдать правила и процедуры, предусмотренные нормативными актами Предприятия и настоящим Кодексом;

уведомлять работодателя, иное уполномоченное лицо, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме;

5.5. Работодатель, иное уполномоченное лицо, если им стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязаны принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.6. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного положения работника Предприятия, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных обязанностей в установленном порядке, и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

VI. Деловые подарки или иная выгода

6.1. Получение или дарение деловых подарков допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законов и этических норм.

6.2. Получение делового подарка не должно подразумевать возникновение каких-либо обязательств перед дарителем и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя. Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание Предприятию каких-либо услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу информации, составляющей конфиденциальную информацию, в том числе коммерческую тайну.

6.3. Должностные лица и работники Предприятия не могут использовать служебное положение для получения услуг, в том числе кредитов от аффилированных лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих в рамках своей деятельности аналогичные услуги или кредиты на сопоставимых условиях третьим лицам.

VII. Имущество Предприятия

7.1. Имущество Предприятия может использоваться только в целях обеспечения уставной деятельности и не может быть использовано в целях, противоречащих законодательству Российской Федерации, внутренним документам и интересам Предприятия.

7.2. Должностные лица и работники Предприятия должны бережно относиться к имуществу, технике, коммерческой и технической информации, эффективно их использовать и защищать от утраты, кражи, использования не по назначению, а также не допускать их незаконного использования.

VIII. Охрана труда

8.1. Жизнь и здоровье работников, а также охрана их труда имеют для Предприятия приоритетное значение. Предприятие прилагает максимум усилий, чтобы обеспечить безопасность и исключить несчастные случаи и аварийные ситуации.

8.2. Обеспечение условий безопасного труда - прямая обязанность руководителей всех уровней управления. Должностные лица и работники Предприятия несут ответственность за выполнение требований безопасности и соблюдение норм охраны труда и здоровья на рабочих местах.

8.3. Работники обязаны помнить о том, что инфраструктура Предприятия при нарушении правил их эксплуатации представляют источники повышенной опасности.

8.4. Лица, выполняющие работу на объектах Предприятия, должны:

- знать о рисках, сопровождающих их деятельность и влияющих на безопасность их жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих;
- осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье, а также за жизнь и здоровье окружающих;
- поддерживать культуру безопасности труда;
- побуждать к безопасному поведению своих коллег;
- знать и соблюдать необходимые нормы безопасности, применимые к их деятельности, и понимать возможные негативные последствия несоблюдения установленных организационно-технических процедур.

IX. Обеспечение соблюдения норм настоящего Кодекса

9.1. Соблюдение норм настоящего Кодекса обеспечивается директором Предприятия. Директор определяет действия должностных лиц по обеспечению соблюдения на Предприятии установленных Кодексом норм деловой этики и правил служебного поведения.

9.2. Работники должны соблюдать нормы настоящего Кодекса. Нарушение их наносит ущерб деловой репутации Предприятия, приводит к наложению на Предприятие административных санкций, снижению эффективности его деятельности и возникновению убытков, что прямо отражается на благополучии всех работников Предприятия.

9.3. Для работников Предприятия независимо от положения и занимаемой должности соблюдение норм настоящего Кодекса является долгом и одним из критериев их оценки в рамках единой системы требований к персоналу.

9.4. Работники Предприятия должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом под роспись. Незнание норм настоящего Кодекса или отказ от ознакомления с ним не освобождают их от необходимости соблюдать принятые нормы и правила служебного поведения.

9.5. Решение вопросов, связанных с организацией ознакомления работников Предприятия с настоящим Кодексом, с соблюдением его норм, осуществляется Управлением обеспечения безопасности Предприятия.

9.7. Если у работника имеются основания считать, что какое-либо должностное лицо или работник Предприятия своими действиями нарушают нормы настоящего Кодекса, а также положения законодательства Российской Федерации, Устава, внутренних документов Предприятия, совершают иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации Предприятия, то работник обязан поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя или направить информацию в Управление обеспечения безопасности Предприятия.

9.8. Нарушение работником норм настоящего Кодекса может являться основанием для неприменения к нему мер стимулирующего характера, рассмотрения информации о нарушении указанных норм в трудовом коллективе, а также принятия иных мер к нарушителю. Если выявленный факт связан с нарушением законодательства Российской Федерации, то должностное лицо, в подчинении которого находится указанный работник, обязано передать информацию в Управление обеспечения безопасности Предприятия. В случае достоверности сведений о совершении действий (бездействии), имеющих признаки уголовного или административного правонарушения, информация передается в соответствующие правоохранительные органы.