

Приложение № 2
к приказу от 24.03.2017г. № 0074

УТВЕРЖДЕНО

Генеральным директором

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ПАО НПО «ИСКРА»**

Пермь, 2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ОБЩИЕ ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОБЩЕСТВЕ	4
3.	КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ И ИМИДЖ	5
4.	ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ И СМИ. ОБЩЕНИЕ ВНЕ РАБОТЫ. ОБЩЕНИЕ В СОЦСЕТЯХ.....	6
5.	ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА	7
6.	КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ	7
7.	ПОДАРКИ.....	9
8.	СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ.....	9
9.	СОБЛЮДЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ.....	9
10.	ОБЩЕСТВЕННАЯ, РЕЛИГИОЗНАЯ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	11
11.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	11

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кодекс этики и служебного поведения (далее - Кодекс) Публичного акционерного общества «Научно-производственное объединение «Искра» (далее - Общество) разработан на основе Кодекса этики и служебного поведения ГК «РОСКОСМОС», Кадровой политики и Антикоррупционной политики ПАО НПО «Искра» в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008г. №273 ФЗ «О противодействии коррупции».

Кодекс определяет основные этические нормы, стандарты и правила делового поведения работников как внутри коллектива, так и в отношениях с гражданами, обществом, органами власти, клиентами, партнерами, конкурентами.

Закрепление свода моральных принципов, стандартов этического поведения способствует повышению престижа работы в Обществе, осознанию работниками ответственности за выполнение своих обязанностей, укреплению сотрудничества и доверия между Обществом и партнерами, основанными на добросовестности, взаимном уважении и безоговорочном выполнении принятых на себя обязательств.

Далее по тексту под понятием «Мы» подразумевается весь коллектив независимо от занимаемой должности от специалиста до Генерального директора Общества.

Мы - единая команда единомышленников. Мы помним и гордимся своей историей, работниками, внесшими вклад в становление и развитие отечественной ракетно-космической промышленности и обеспечение энергетической безопасности страны. Мы осуществляем свою профессиональную деятельность, творчески применяя и ценим многолетний успешный опыт ракетостроения, основанного, в том числе, на пробах и ошибках. Используя накопленные знания прошлых лет в современных реалиях, Мы стремимся к достижению амбициозных целей с применением инновационных технологий, передовых методов, лучших практик. Мы стремимся к профессиональному развитию сами и способствуем развитию молодого поколения как достойной смены и продолжения славных традиций отрасли.

Мы понимаем, что на коллективе Общества лежит ответственность за обеспечение высокого качества наших технологий и продукции, и как следствие - за сохранение и упрочение передовых позиций России в области ракетостроения и космонавтики в целях обеспечения безопасности страны, защищенности общества и государства, приобретения новых знаний и укрепления международного сотрудничества.

Общество стимулирует внедрение на предприятии инновационных решений и технологий, способствующих развитию ракетно-космической отрасли, повышению

производительности труда, формирует приверженность высоким стандартам качества, стремится к улучшению показателей экономической эффективности.

2. ОБЩИЕ ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОБЩЕСТВЕ

Взаимодействие между работниками внутри коллектива является важным фактором достижения целей Общества и получения работником удовлетворения от проделанной работы. Отношения в коллективе Общества должны строиться на принципах доброжелательности и профессионализма.

Все работники Общества, придерживаются следующих правил поведения:

- оказание взаимопомощи при принятии сложных профессиональных решений и в чрезвычайных ситуациях, требующих объединенных усилий;
- оказание помощи молодым, неопытным работникам, поддержка коллег в сложных ситуациях, требующих вмешательства;
- возможности конструктивно критиковать действия руководства и работу коллег без негативных последствий для критиковавшего;
- уважительное отношение к коллегам;
- недопущение действия или бездействия, порождающего конфликты в трудовых и личных отношениях;
- недопущение оскорбительных высказываний.

Общество требует повышенной ответственности от руководителей за результаты своей деятельности и деятельности подчиненных и обязывает их:

- Служить личным примером и соблюдать требования трудового законодательства, нормативных документов о допуске и защите государственной тайны, охраны труда и промышленной безопасности, внутренних нормативных документов, стандартов Общества и требовать их соблюдения от подчиненных;
- Не допускать в управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству подчиненных и других работников Общества, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений;
- Соблюдать интересы подчиненных, обеспечивать им безопасность рабочих мест, учитывать индивидуальные результаты их труда при подведении итогов работы, различного рода поощрениях;
- Не злоупотреблять должностными полномочиями;
- Обеспечивать доступ к информации, необходимой подчиненным для выполнения своей работы, а также общей информации об Обществе, предоставлять возможность для обратной связи;
- Надлежащим образом отчитываться за результаты работы своего подразделения непосредственному руководителю;
- Демонстрировать образцовое личное поведение, соответствующее принципам и стандартам Общества.

3. КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ И ИМИДЖ

Общество уделяет большое значение корпоративному имиджу, который в том числе складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

Внешний вид работников позитивно влияет на настроение, работоспособность коллектива, способствует созданию корпоративного духа, укреплению дисциплины, а также формированию положительного имиджа Общества. Соблюдение правил этикета, отражающееся в деловом и аккуратном стиле одежды, позволяет работникам подчеркнуть их статус, создать благоприятное впечатление от Общества в целом, воспринимается партнерами как признак профессионализма и надежности.

В Обществе применяются два основных стиля одежды (для руководителей и специалистов, чья деятельность связана с ведением переговоров с представителями сторонних организаций (заключение договоров и т.д.)): деловой или свободно-деловой.

Деловой стиль – один из стилей одежды, предназначенный для деловой сферы жизни Общества и характеризующийся строгостью, сдержанностью, консерватизмом в выборе ткани, цвета, покроя и аксессуаров.

В случае отсутствия официальных мероприятий (совещаний, переговоров) допускается свободно-деловой стиль.

Необходимо поддерживать порядок на рабочих местах и в местах общего пользования.

Запрещается:

- Использование ненормативной лексики.
- Курение вне специально отведенных для этой цели мест;
- Входить на предприятие в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- Заносить и употреблять на территории предприятия алкогольные, наркотические, токсические средства;
- Заносить без специального разрешения чемоданы, дорожные и хозяйственные сумки, биологически активные, радиоактивные, сильнодействующие и взрывчатые вещества, боеприпасы.
- Заносить оружие (в том числе гражданское оружие самообороны), фото-кино-, видеотехнику, носители информации (видео-, аудиокассеты, компакт-диски, дискеты,

карты памяти и т.д.), музыкальные инструменты, электрические и электронные устройства, в том числе средства мобильной связи, а также другие посторонние предметы, материалы, документы, не связанные с выполнением трудовых функций работника;

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и деловой репутации Общества.

4. ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ И СМИ. ОБЩЕНИЕ ВНЕ РАБОТЫ. ОБЩЕНИЕ В СОЦСЕТЯХ

Общество следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношениях в сфере связей с общественностью и взаимодействия со средствами массовой информации (СМИ). Общество не приемлет распространение недостоверной, неполной, искаженной информации в своей публичной деятельности. Все контакты с общественными объединениями, политическими партиями и представителями общественности, а также взаимодействие СМИ осуществляются в рамках своей компетенции по согласованию с непосредственным руководителем и руководством уполномоченных структурных подразделений в установленном порядке. Остальным сотрудникам Общества запрещается самостоятельно взаимодействовать со СМИ (включая, но, не ограничиваясь, любые печатные или электронные издания, ресурсы сети Интернет, радио и ТВ программы и др.) по рабочим вопросам. Работники должны воздерживаться от каких-либо личных публичных заявлений, высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Общества (его работников), которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества.

Общество приветствует высокий уровень культуры поведения работников вне работы. Мы осознаем свою причастность к большому, успешному, уважаемому предприятию и заботимся о поддержании его деловой репутации.

Общение в социальных сетях - личное дело работника, однако его поведение не должно порочить честь и достоинство работника Общества.

При общении в соцсетях не допускаются высказывания, которые представляют деятельность Общества или работу в Обществе в негативном

свете, а также обсуждение профессиональных тем, носящих конфиденциальный характер.

5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА

Ресурсы Общества включают в себя движимое и недвижимое имущество, объекты интеллектуальной собственности и рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Ресурсы являются фундаментом деятельности Общества, основой для его развития. Общество доверяет своим работникам и предоставляет им необходимые ресурсы для осуществления профессиональной деятельности.

Мы используем их рационально для достижения поставленных целей.

Мы приветствуем бережное отношение работников к ресурсам Общества.

Мы не используем ресурсы, профессиональную информацию и свое положение в Обществе в личных целях.

Работникам запрещается заниматься предпринимательской или иной коммерческой деятельностью, ставшей возможной благодаря положению в Обществе и (или) использованию деловых связей и возможностей Общества.

6. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Общество отмечает следующие направления деятельности (не исчерпывающие), где может возникнуть конфликт интересов:

- возникновение у работника потенциального или фактического конфликта интересов при исполнении им трудовых обязанностей;
- угроза возникновения финансовых или иных неблагоприятных последствий для Общества;
- возникновение у работника сторонних личных деловых интересов, включая, но не ограничиваясь:
 - . намерение осуществить и осуществление им предпринимательской деятельности;
 - . намерение осуществить инвестирование в организацию, деятельность которой является конкурентной по отношению к деятельности Общества;
 - . намерение работника (и (или) состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц, граждан или организаций, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны

- имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями) приобрести и приобретение акций/долей/, возможности иным способом оказывать влияние любых организаций в Российской Федерации или за ее пределами, деятельность которых является конкурентной по отношению к деятельности Общества;
- получение работником (и (или) состоящих с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями) предложения и/или принятия решения о переходе на работу в органы управления любой из организаций Российской Федерации или за ее пределами, деятельность которых является конкурентной по отношению к деятельности Общества;
 - если стороной в сделке Общества являются состоящие с работником в близком родстве или свойстве лица, граждане или организации, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями, либо если работник (и (или) состоящие с ним в близком родстве или свойстве лица, граждане или организации, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями) находятся в трудовых отношениях или имеют возможность иным образом оказывать влияние на деятельность юридического лица, являющегося стороной в такой сделке с Обществом;
- получение подарков (См. Раздел 7 «Подарки»).

Под состоящими с работником в близком родстве лицами в целях настоящего Раздела понимаются родители, супруги, дети, братья, сестры.

Общество не приветствует участие работников в органах управления других коммерческих организаций, если только такое участие предварительно не согласовано с Обществом или не осуществляется на основании решения Общества.

Общество разрабатывает и совершенствует корпоративные стандарты и регламенты, способствующие недопущению коррупции и конфликта интересов.

В случае возникновения (подозрения на возникновение) конфликта интересов работники должны незамедлительно не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно, уведомить вышестоящего руководителя (не ниже должности заместителя генерального директора, заместителя генерального конструктора и т.д.).

В ситуации, при которой невозможно устранить конфликт интересов работника и Общества, приоритет имеют интересы Общества.

7. ПОДАРКИ

Подарком признается любая ценность, материальная или нематериальная, за которую отсутствует обязанность платить (либо платить обычную цену), в т.ч. денежные средства, ценные бумаги, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья и т.п.).

Общество отмечает, что получение или дарение подарков может рассматриваться как источник потенциального конфликта интересов или коррупционной составляющей. В этой связи Общество не приемлет получение или дарение работниками подарков:

- В отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка;
- В виде денежных средств или денежных эквивалентов;
- За совершение каких-либо действий (бездействий) либо в качестве благодарности за совершенную услугу или совет, связанных с работой в Обществе, являющихся скрытым вознаграждением за что-либо;
- В случае угрозы ухудшения отношений с партнерами, создания репутационного риска для Общества.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику, если они получены в связи с работой последнего в Обществе.

Любые подарки, соответствующие перечисленным критериям, должны отклоняться.

8. СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

Общество не одобряет случаи совместной работы родственников в связи с возможным возникновением определенных проблем:

- решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Общества и (или) партнерами;
- наличие родственных связей порождает сомнения, в объективности процедур оценки и профессионально-должностного продвижения работников в Обществе.

9. СОБЛЮДЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

Общество считает соблюдение законодательства в области государственной тайны и конфиденциальности информации обязательным условием деятельности,

обеспечивающим безопасность и стабильность, предотвращение нанесения ущерба интересам и деловой репутации Общества. Работники должны понимать ответственность и важность вопросов соблюдения конфиденциальности в своей профессиональной деятельности.

Мы принимаем на себя требования соблюдения законодательства, а также морально-этические обязательства по неразглашению конфиденциальной информации.

Любая информация, кроме общедоступной, получаемая работником в ходе его профессиональной деятельности и касающаяся деятельности Общества и/или его партнеров, рассматривается как конфиденциальная и не подлежит разглашению, в том числе и другим сотрудникам, если они не имеют права доступа к данной информации, а также родственникам (свойственниками) и знакомым.

В целях обеспечения сохранности конфиденциальной информации, работник обязан соблюдать установленные правила и использовать конфиденциальную информацию только в рамках своей деятельности. Все работники, имеющие доступ к конфиденциальной информации, должны быть надлежащим образом проинструктированы.

Перечень информации, относящейся к конфиденциальной, порядок работы с конфиденциальной информацией, способы, предотвращающие разглашение конфиденциальной информации, перечень лиц, имеющих доступ к конфиденциальной информации, регламентируются внутренними нормативными документами Общества, разрабатываемыми в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и обязательны для исполнения всеми работниками Общества.

Раскрытие конфиденциальной информации производится в порядке, предусмотренном действующим законодательством и внутренними нормативными документами Общества.

Работники Общества, имеющие доступ к персональными данными, как работников Общества, так и работников партнеров, обязаны соблюдать требования законодательства и внутренних документов Общества в данной области.

10. ОБЩЕСТВЕННАЯ, РЕЛИГИОЗНАЯ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Работники Общества могут участвовать в политической, общественной или религиозной деятельности в свободное от работы время и только как частные лица, а не представители Общества. Работники должны быть уверены, что подобная

деятельность не наносит ущерба деловой репутации, иным нематериальным и материальным интересам Общества. Работники соблюдают беспристрастность, исключающую возможность влияния

на их профессиональную деятельность со стороны общественных, религиозных или политических объединений (партий). Работники не используют ресурсы Общества в целях осуществления общественной, религиозной или политической деятельности.

Работник не вправе отказываться от исполнения должностных обязанностей по политическим и (или) религиозным мотивам.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Поступая на работу в Общество, каждый работник знакомится с текстом настоящего Кодекса, принимает, разделяет и соблюдает его нормы.

Руководители проводят разъяснительную работу с подчиненными по вопросам соблюдения Кодекса. Руководитель должен служить личным примером неукоснительного соблюдения Кодекса.

Знание и соблюдение работниками положений Кодекса являются одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности, учитываются при формировании кадрового резерва Общества.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, выполняющих работу и оказывающих услуги для Общества по гражданско-правовым договорам, а также для подрядчиков и консультантов (в том числе их работников), являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими Общество перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Общества.