



Достигая совершенства в надежности

Открытое Акционерное Общество
Инженерно-Технологический Центр
“ПРОМЕТЕЙ”



Утвержден приказом генерального
директора ОАО «ИТЦ «Прометей»
№30-фин от 29.12.2015г.

Российская Федерация,
142300, г. Чехов, Московская область,
ул. Производственная, 1
телефоны: +7 (496) 726-87-95, 722-38-44, 722-32-07
Т./ F.: +7 (496) 723-28-17

W: <http://www.prometey.ru> E: info@prometey.ru

Кодекс этики и служебного поведения работников
Открытого Акционерного Общества
«Инженерно-технологический центр «Прометей»

Кодекс этики и служебного поведения работников ОАО «ИТЦ «Прометей» (далее - Кодекс) представляет собой свод основных принципов профессиональной служебной этики и правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам ОАО «ИТЦ «Прометей» (далее - Общество) в целях надлежащего исполнения ими своих трудовых обязанностей.

В качестве документа, устанавливающего ориентиры для самоконтроля работников, Кодекс призван содействовать формированию высоких стандартов морали и нравственности в Обществе, следование которым укрепляет высокую репутацию Общества, поддерживая его авторитет и традиции.

Кодекс призван способствовать:

- реализации уставных задач и стратегических целей Общества;
- сохранению и преумножению научного, технологического и производственного опыта;
- формированию единых позитивных установок и общности взглядов работников - представителей разных профессий и разных поколений.

Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом корпоративных ценностей Общества, которыми являются:

- открытые и добросовестные отношения с органами власти, юридическими и физическими лицами;
- финансовая прозрачность деятельности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение высоких этических принципов и норм поведения, в том числе следование принципу неприятия Обществом коррупции;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- постоянный поиск путей повышения конкурентоспособности и эффективности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- развитие деятельности Общества на основе принципа социальной ответственности;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения.

1. Общие положения

1.1. Область применения.

Действие Кодекса распространяется на всех работников Общества вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.2. Правовая основа.

Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также положениями иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере противодействия коррупции, с учетом положений локальных нормативных актов Общества.

1.3. Термины и определения.

Для целей Кодекса используются следующие термины и определения:

работники - лица, состоящие в трудовых отношениях с Обществом;

коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Общества, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Общества.

1.4. Исполнение Кодекса.

В ходе исполнения своих трудовых обязанностей работники обязаны руководствоваться принципами и правилами, установленными Кодексом.

Кодекс является руководством к действию при возникновении конфликта личных и корпоративных интересов, а также в других ситуациях этического выбора.

Каждый работник несет личную ответственность за исполнение Кодекса.

Каждый гражданин вправе ожидать от работника Общества в отношении с ним поведения, соответствующего положениям Кодекса.

Кодекс является открытым документом и подлежит опубликованию на официальном сайте Общества в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу: <http://www.prometeu.ru>.

2. Основные принципы и правила служебного поведения работников.

2.1. При исполнении своих трудовых обязанностей работники Общества обязаны:

- соблюдать и защищать интересы Общества, стремиться к всемерному укреплению его деловой репутации;
- выполнять свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, перенимать накопленный поколениями опыт, творчески используя его в работе;
- активно развивать наставничество, передавая опыт более молодым работникам;
- работать на результат, выполняя принятые планы и соблюдая договоренности с партнерами;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, материально-техническими и другими ресурсами Общества, к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты Общества;
- выявлять неэффективные бизнес-процессы и управленческие процедуры, добиваться их изменения к лучшему;
- эффективно делегировать полномочия, обеспечивая необходимый баланс ответственности и ресурсов для выполнения порученного дела;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации и внутренних регулятивных документов Общества, не допуская их нарушения, исходя из политической, экономической целесообразности, либо по иным мотивам;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою деятельность в качестве работника Общества политических партий и иных общественных

объединений, социальных групп, отдельных граждан, не допускать, чтобы политические или религиозные убеждения негативно влияли на исполнение трудовых обязанностей;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Общества и/или Обществу;

- не использовать свое положение для оказания влияния на деятельность Общества при решении вопросов личного характера;

- не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

- не использовать имущество Общества в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам;

- не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям ограниченного распространения, ставшие известными работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, защищать непубличную информацию, полученную от деловых партнеров;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Общества, если это не входит в обязанности работника.

2.2. В целях противодействия коррупции работники Общества обязаны:

- не допускать коррупционного поведения, воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Обществе;

- незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, ответственное должностное лицо за предупреждение и противодействие коррупции обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- оказывать необходимое содействие и предоставлять требующуюся информацию подразделению и должностным лицам Общества, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции и урегулированию конфликта интересов;

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- незамедлительно уведомлять в письменной форме своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения;

- не добиваться получения прямо или косвенно и не принимать в связи с выполнением своих трудовых обязанностей вознаграждения от юридических и физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, выгоды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения). Допускается получение подарков в связи с протокольными и иными официальными мероприятиями, а также в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника;

- в случае дарения подарков третьим лицам, в том числе в связи с официальными мероприятиями, учитывать положения нормативных правовых актов Российской Федерации, устанавливающих ограничения и запреты на получение подарков отдельными категориями лиц;

- воздерживаться от любых предложений, принятие которых может поставить государственного служащего в ситуацию конфликта интересов;

- не допускать передачи, предложения или обещания от имени и в интересах Общества государственному, гражданскому или муниципальному служащему денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление имущественных прав за совершение в интересах Общества данным служащим действия (бездействия), связанного с занимаемым им положением.

2.3. Работник Общества, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, также обязан:

- быть образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию в коллективе конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;

- содействовать установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

- осуществлять подбор и назначение работников с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных качеств, обеспечивая беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;

- при определении объема и характера поручаемой подчиненным работникам работы руководствоваться принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

- не допускать любых видов протекционизма, а также привилегий и льгот отдельным работникам, кроме как на основании принятых в Обществе систем оплаты труда и мер социального характера, при обязательном обеспечении Обществом равных возможностей получения указанных привилегий и льгот;

- не допускать по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

- уметь признавать свои ошибки и не преследовать подчиненных за конструктивную критику в свой адрес;

- проявлять заботу о подчиненных, вникая в их проблемы и нужды;

- содействовать принятию законных и обоснованных решений, способствовать профессиональному и должностному росту работников;

- оказывать поддержку и помощь молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков.

3. Разъяснения работникам положений Кодекса.

3.1. Общество обеспечивает разъяснение положений Кодекса всем работникам.

3.2. Руководители подразделений принимают все меры для выполнения Кодекса должным образом работниками подчиненного им подразделения, в частности:

- создают условия, которые способствуют пониманию всеми работниками исключительной важности установленных Кодексом принципов, а также необходимости их неукоснительного соблюдения;

- при возникновении у работников вопросов о применении или неприменении установленных Кодексом правил к конкретной ситуации, в том числе по вопросам соблюдения антикоррупционного законодательства, представлять работнику разъяснения. В случае затруднений объяснить работнику порядок обращения за дополнительным разъяснением.

3.3. В случае возникновения у работника вопросов по положениям Кодекса, его применению в различных ситуациях, соответствия поведения работников изложенным в Кодексе принципам, или иным применением Кодекса работник может в любое время обратиться за разъяснением или консультациями:

- к непосредственному руководителю, а если не сможет получить достаточные разъяснения от непосредственного руководителя – к вышестоящему руководителю; затем - к генеральному директору.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

4.2. Никакие ответные меры и санкции, в том числе дисциплинарные взыскания не могут быть применены к работнику за отказ дать или получить взятку, осуществить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, в том числе если в результате такого отказа у Общества возникли убытки, упущенная выгода, не были получены коммерческие и/или конкурентные преимущества.

Зам. генерального директора



Барышева С.В.