КОДЕКС

этики и служебного поведения работников   
Госкорпорации «Росатом»

Содержание

[1. Введение 3](#_Toc441245278)

[2. Основные термины и сокращения 3](#_Toc441245279)

[3. Ценности Корпорации 4](#_Toc441245280)

[4. Этические принципы поведения работников Корпорации 5](#_Toc441245283)

[4.1. Общие этические принципы поведения работников Корпорации: 5](#_Toc441245284)

[4.2. Взаимоотношения с государством 6](#_Toc441245285)

[4.3. Взаимоотношения с учредителями (участниками) организаций и инвесторами 6](#_Toc441245286)

[4.4. Взаимоотношения с работниками 6](#_Toc441245287)

[4.5. Взаимоотношения с обществом и общественными организациями 7](#_Toc441245288)

[4.6. Взаимоотношения с контрагентами и деловыми партнерами 7](#_Toc441245289)

[4.7. Взаимоотношения со средствами массовой информации 8](#_Toc441245290)

[5. Правила поведения работников Корпорации 8](#_Toc441245291)

[5.1. Противодействие коррупции 8](#_Toc441245292)

[5.2. Сохранность ресурсов и имущества 9](#_Toc441245294)

[5.3. Сохранность информации 9](#_Toc441245295)

[5.4. Конфликт интересов 9](#_Toc441245296)

[5.5. Получение и передача подарков, проявление гостеприимства 9](#_Toc441245297)

[5.6. Работа родственников работников Корпорации 9](#_Toc441245298)

[5.7. Охрана труда, окружающей среды, ядерная, радиационная и промышленная безопасность 10](#_Toc441245299)

[5.8. Конфликтные ситуации в рамках Корпорации 11](#_Toc441245300)

[5.9. Корпоративный имидж 11](#_Toc441245301)

[6. Применение Кодекса 12](#_Toc441245302)

# 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-Ф3 «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 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, 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, исключающую 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 расматривают 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 уполномоченым 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 Копорациии, 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, 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;

знают и соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Корпорации в области охраны труда, окружающей среды, ядерной, радиационной и промышленной безопасности;

незамедлительно 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;

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 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.