

УТВЕРЖДЕНО
приказом Генерального директора
ФГУП «ЦАГИ»
от «22» 04 2016 г. № 389

**Кодекс этики и служебного поведения
работников Федерального государственного унитарного
предприятия «Центральный аэрогидродинамический
институт имени профессора Н.Е. Жуковского»
(ФГУП «ЦАГИ»)**

г. Жуковский, 2016 г.

1. Введение

Кодекс этики и служебного поведения работников ФГУП «ЦАГИ» (далее - Кодекс), устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения руководящих работников и иного персонала ФГУП «ЦАГИ» (далее - Работники), профилактику коррупционных и иных правоотношений, а также определяет основополагающие принципы их взаимоотношений между Работниками ФГУП «ЦАГИ» (далее Предприятие), с обществом в целом, правоохранительными и другими органами государственной власти, организациями и Министерством промышленности и торговли Российской Федерации (далее — Министерство).

Настоящий Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Предприятия, способствует всестороннему ее развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально-трудовой сферах.

Настоящий Кодекс разработан с учетом требований законодательства Российской Федерации, принципов корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» а также мирового опыта и российской практики.

Целью принятия настоящего Кодекса является формирование условий для повышения прозрачности деятельности Предприятия, снижения коррупционных рисков, а также формирование корпоративной культуры и системы ценностей.

Задачами настоящего Кодекса являются:

- профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;
- формирование эффективной системы антикоррупционного противодействия в Предприятии;
- соблюдение норм деловой этики Работниками Предприятия;
- повышение и развитие единой корпоративной культуры в Предприятии.

Настоящий Кодекс направлен на принятие управленческих решений в Предприятии в соответствии с законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

В целях эффективной реализации положений настоящего Кодекса в Предприятии создается Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, а также назначается подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или правильного понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться

к своему непосредственному руководителю, и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или в Отдел экономической безопасности и профилактики коррупционных и иных правонарушений.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Предприятием, а также для физических и юридических лиц, исполняющих поручения либо представляющих Предприятие перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Предприятия.

Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Предприятия в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Соблюдение этических норм и принципов, заложенных в настоящем Кодексе, способствует снижению коррупционных рисков, улучшению деловой репутации, повышению эффективности деятельности и ответственности Работников за результаты деятельности.

Полученная Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов и Отделом экономической безопасности и профилактики коррупционных и иных правонарушений, информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной и защищенной от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

2. Миссия и ценности

Миссией Предприятия является выполнение задач, поставленных перед Министерством промышленности и торговли Российской Федерации.

Приоритетными ценностями Предприятия являются:

1. Законность.

Работники Предприятия осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними распорядительными документами Предприятия.

2. Эффективность.

Предприятие на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность от распоряжения государственным имуществом, рентабельность деятельности, и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции.

3. Социальная ответственность.

Предприятие осуществляет реализацию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышения качества жизни Работников и их семей. В рамках своей компетенции Предприятие осуществляет деятельность по

решению государственных социальных задач.

4. Кадровый потенциал.

Предприятие создает комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности Работников путем улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации, а также дополнительного социального обеспечения.

5. Надежность.

Выстраивая деловые отношения, Предприятие стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих государственным интересам.

6. Нравственность.

Предприятие осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости, общепринятых нормах порядочности.

3. Этические принципы

Работники Предприятия руководствуются в своей деятельности следующими этическими принципами:

1. Добросовестность.

Работники Предприятия не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам Предприятия и/или государства.

2. Профессионализм.

Профессиональные стандарты, принятые в Предприятии, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровню образования и опыту Работников.

3. Репутация.

Управленческие решения и действия Работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации Предприятия. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб Предприятию, ее Работникам и/или государству.

4. Открытость и прозрачность.

Деятельность Работников Предприятия строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные и оперативные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации.

5. Конфиденциальность.

Работники Предприятия должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о

персональных данных Работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб Предприятию, ее Работникам и/или государству.

6. Эффективность и сплоченность.

Работники Предприятия действуют сплоченным коллективом. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

7. Уважение.

В Предприятии строго соблюдаются принципы уважительного отношения между Работниками, а также с контрагентами и официальными представителями органов исполнительной власти. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

8. Ответственность.

Работник Предприятия несет ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других Работников.

4. Защита информации.

Предприятие обеспечивают защиту персональных данных Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам запрещено разглашать конфиденциальную, инсайдерскую и иную информацию, составляющую государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, и иную информацию ограниченного доступа.

Работники обязаны соблюдать правила и предписания по защите персональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае выявления нарушений Работнику необходимо незамедлительно проинформировать своего непосредственного руководителя, и/или Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или Отдел экономической безопасности и профилактики коррупционных и иных правонарушений.

Работники обязаны предпринимать все возможные меры для обеспечения защиты охраняемой законодательством Российской Федерации конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, разглашение которой может нанести ущерб интересам Предприятия и/или государства.

Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения личной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам ФГУП «ЦАГИ» и государства в лице Министерства.

Незаконное использование или неосторожное разглашение конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, являющейся информацией

ограниченного доступа или охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, может привести к инициированию от имени ФГУП «ЦАГИ» или Министерства в отношении нарушителей требований Кодекса применения предусмотренных законодательством Российской Федерации мер ответственности.

5. Конфликт интересов.

Работники Предприятия обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, Работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны Предприятия, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или в Отдел экономической безопасности и профилактики коррупционных и иных правонарушений (приложение № 2 к настоящему Кодексу).

Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

Работники Предприятия осуществляют свои должностные обязанности исключительно в интересах Предприятия и государства.

Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы Работника вступают в конфликт с интересами Предприятия и государства.

Работники Предприятия не оказывают влияние на решение Руководства Предприятия с целью необоснованного приема на работу лиц, в устройстве которых заинтересованы, а также с целью необоснованного повышения по службе других Работников.

Участие Работников в принятии решений, касающихся деловых отношений с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

6. Подарки и иная выгода.

Получение или дарение подарков (услуг) между Работниками Предприятия, представителями органов исполнительной власти в т.ч. Министерства и деловыми партнерами не допускается. Получение и дарение подарков (услуг) допустимо в ряде исключительных случаев и в соответствии со следующими критериями:

1. Подарки не должны являться предметами роскоши;
2. Подарки не должны являться вознаграждением за решения, действия или

бездействие при осуществлении должностных обязанностей или профессиональной деятельности;

3. Поводом для подарка должно быть личное событие Работника или событие, напрямую связанное с государственными или профессиональными праздниками, а также с проведением официальных мероприятий.

Получение подарка в связи с должностным положением протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей регламентируется Положением о порядке сообщения работниками ФГУП «ЦАГИ» о получении подарка в связи с должностным положением, протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими должностных обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации, утвержденным приказом Генерального директора ФГУП «ЦАГИ».

7. Противодействие коррупции. Соблюдение норм Кодекса этики и служебного поведения работников Предприятия.

Предприятие в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по противодействию и профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Генеральный директор ФГУП «ЦАГИ» обеспечивает внедрение настоящего Кодекса и контроль за его соблюдением.

Предприятие вправе вносить дополнения и уточнения в настоящий Кодекс, с учетом своих внутренних особенностей, а также изменений действующего законодательства Российской Федерации.

Все категории Работников Предприятия обязаны ознакомиться с настоящим Кодексом под роспись и подтвердить свое согласие соблюдать положения настоящего Кодекса (приложение № 1 к настоящему Кодексу).

На Предприятии запрещается принимать прямое или косвенное участие Работников в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (получать) услуги имущественного характера, предоставлять (получать) иные имущественные права за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным (должностным) положением.

Работники Предприятия обязаны уведомлять непосредственного руководителя и/или Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или Отдел экономической безопасности и профилактики

коррупционных и иных правонарушений, о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений в течение 3-х рабочих дней со дня такого факта (приложение № 3 к настоящему Кодексу).

Работникам Предприятия следует незамедлительно сообщать в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов и/или в Отдел экономической безопасности и профилактики коррупционных и иных правонарушений, обо всех нарушениях законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом Работнику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзятое и справедливое отношение в случае такого обращения.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений, либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

Своевременное сообщение Работника о фактах нарушений положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или в составе группы лиц, может рассматриваться Предприятием как смягчающий фактор при принятии дисциплинарных и иных мер воздействия.

Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов рассматривает вопросы, связанные с соблюдением положений настоящего Кодекса, требований об урегулировании конфликта интересов.

В случае установления факта причинения убытков Предприятию и государству по вине Работника, Предприятие вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причиненных вследствие вышеуказанных действий (бездействия).

При обнаружении действий (бездействия) Работников, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии коррупции, Предприятие не позднее 10 рабочих дней со дня обнаружения таких признаков, направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления установленных законодательством Российской Федерации мероприятий с целью оценки законности действий (бездействия) соответствующих лиц.

Руководящие работники Предприятия должны выступать личным примером этического поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных и иных правонарушений.

Отдельные работники Предприятия раскрывают информацию о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При возникновении вопросов по правилам поведения Работники должны обращаться за разъяснениями в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или в Отдел экономической безопасности и профилактики коррупционных и иных правонарушений.

Основы и принципы деятельности Предприятия по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и антикоррупционной политикой ФГУП «ЦАГИ».

При возникновении вопросов по применению настоящего Кодекса, а также при наличии информации о нарушении антикоррупционного законодательства Российской Федерации и положений настоящего Кодекса Предприятие обеспечивает информационные каналы обратной связи, гарантирующие анонимность заявителя, например:

- телефон;
- электронная почта;
- почтовый адрес для почтовых отправлений с пометкой «Противодействие коррупции».

8. Заключительные положения.

Настоящий Кодекс, а также изменения и дополнения к нему в Предприятии утверждаются приказом Генерального директора ФГУП «ЦАГИ».

Кодекс вступает в силу с момента его утверждения, является открытым и общедоступным документом. Предприятие размещает его на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Все предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются Работником Предприятия в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов и/или в Отдел экономической безопасности и профилактики коррупционных и иных правонарушений и/или в Юридический отдел, которые представляют на рассмотрение и утверждение соответствующий проект приказа Генерального директора ФГУП «ЦАГИ» о вносимых изменениях в настоящий Кодекс.