

Приложение 2  
к приказу Генерального директора

от 18.04.2017 № 184

**КОДЕКС**  
этики и служебного поведения работников  
ПАО «РКК «Энергия» имени С.П. Королева»

г. Королев 2017 г.

## **Введение**

Кодекс этики и служебного поведения работников Публичного акционерного общества «Ракетно-космическая корпорация «Энергия» имени С.П. Королева» (далее - Кодекс) представляет собой свод основных принципов профессиональной служебной этики и правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам ПАО «РКК «Энергия» (далее - Корпорация) 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 Корпорации, следование которым укрепляет высокую репутацию Корпорации, поддерживая её авторитет и традиции.

Кодекс призван способствовать:

- реализации уставных задач и стратегических целей Корпорации;
- 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 приоритетов Корпорации, которыми являются:

- открытые и добросовестные отношения с органами власти, юридическими и физическими лицами;
- финансовая прозрачность деятельности;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- постоянный поиск путей повышения конкурентоспособности и эффективности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- развитие бизнеса на основе принципа социальной ответственности;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения.

### **1. Общие положения**

#### **1.1. Область применения**

Действие Кодекса распространяется на всех работников Корпорации 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 устанавливающих в отношении работников Корпорации ограничения, запреты и обязанности иных федеральных законов, нормативных

правовых актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, других нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Корпорации.

### 1.3. Термины и определения.

Для целей Кодекса используются следующие термины и определения:

Работники - лица, состоящие в трудовых отношениях с Корпорацией;

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 (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью 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) лицом, указанным в определении «Конфликт 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 данное лицо и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

### 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 Корпорации в отношениях с ним поведения, соответствующего положениям Кодекса.

Ознакомление работников с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый уже работающий сотрудник обязан ознакомиться с Кодексом.

Кодекс подлежит опубликованию на официальном сайте Корпорации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

## **2. Основные принципы и правила служебного поведения работников**

2.1. При исполнении своих трудовых обязанностей работники Корпорации обязаны:

- соблюдать и защищать интересы Корпорации, стремиться к всемерному укреплению её 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 Корпорации, к поиску решений, повышающих производительность труда и снижающих затраты Корпорации;
- 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 Корпорации, не допуская их нарушения, исходя из политической, экономической целесообразности, либо по иным мотивам;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою деятельность в качестве работника Корпорации политических партий и иных общественных объединений, социальных групп, отдельных граждан, не допуская, 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 Корпорации и/или Корпорации;
- не использовать свое положение для оказания влияния на деятельность Корпорации при решении вопросов личного характера;
- не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;
- не использовать имущество Корпорации 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 Корпорации, если это не входит в обязанности работника.

2.2. В целях противодействия коррупции работники Корпорации обязаны:

- не допускать коррупционного поведения, в том числе 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 Корпорации;

- незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, ответственное должностное лицо (лиц) Корпорации по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- оказывать необходимое содействие и предоставлять требующуюся информацию подразделениям и должностным лицам Корпорации, ответственным за профилактику коррупционных правонарушений и противодействие коррупции, Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ПАО «РКК «Энергия» 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), за исключением случаев получения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками, другими официальными мероприятиями и иных случаев, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника;

- уведомлять Корпорацию о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками, другими

официальными мероприятиями и иных случаев, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника, и передавать указанный подарок, стоимость которого превышает три тысячи рублей, в Корпорацию в соответствии с действующим в Корпорации «Положением о сообщении работниками ПАО «РКК «Энергия» о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;

- 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;

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

- не допускать предложения и попытки передачи проверяющим государственным и гражданским служащим любых подарков (в том числе, стоимость которых составляет менее трех тысяч рублей).

Работники Корпорации, замещающие должности, входящие в Перечни, утверждаемые приказами Генерального директора Корпорации,

не вправе:

- принимать без письменного разрешения Корпорации от иностранных государств, международных организаций награды, почетные и специальные звания (за исключением научных званий), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями;

- входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

- заниматься без письменного разрешения Корпорации оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации;

обязаны:

- представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги

(супруга) и несовершеннолетних детей;

- передавать принадлежащие им ценные бумаги, акции (доли участия, паи в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации в случае, если владение ценными бумагами, акциями (долями участия, паями в уставных (складочных) капиталах организаций) приводит или может привести к конфликту интересов.

Работникам Корпорации, замещающим должности, входящие в Перечень, утверждаемый приказом Генерального директора Корпорации, осуществление полномочий по которым предусматривает участие в подготовке решений, затрагивающих вопросы суверенитета и национальной безопасности Российской Федерации запрещается открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

2.3. Работник Корпорации, 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 Корпорации систем оплаты труда и мер социального характера, при обязательном обеспечении Корпорацией 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, вникать 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. Правила профессиональной этики**

3.1. Работники Корпорации в своей деятельности исходят из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. Работники Корпорации обязаны:

- соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, проявлять терпимость и непредвзятость в общении с коллегами и работниками других организаций;

- способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений, отношений партнерства, взаимоуважения и взаимопомощи, конструктивного сотрудничества друг с другом;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

- стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни;

- воздерживаться от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, исходя из политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;

- воздерживаться от грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- соблюдать общепринятые правила делового этикета.

3.3. Внешний вид работников Корпорации при исполнении ими трудовых обязанностей, в зависимости от условий их исполнения, должен способствовать формированию уважительного отношения к Корпорации, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **4. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

4.1. Нарушение работниками Корпорации положений Кодекса подлежит рассмотрению на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников ПАО «РКК «Энергия» и урегулированию конфликта интересов.

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

4.3. Знание и соблюдение работниками Корпорации положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности при подведении итогов выполнения ключевых показателей эффективности и проведении ежегодной оценки персонала, учитывается при проведении аттестаций и формировании кадрового резерва.