

**Акционерное общество
«Усть-Катавский вагоностроительный завод»
(АО «УКВЗ»)**

ПРИКАЗ

«30» июня 2020 г.

№ 79

Москва

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника
акционерного общества «Усть-Катавский вагоностроительный завод»**

В соответствии с пунктом 4 части 2 статьи 13³ федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работника акционерного общества «Усть-Катавский вагоностроительный завод» (далее – Кодекс) в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. Заместителям генерального директора, главному бухгалтеру, советниками Дирекции и руководителям структурных подразделений АО «УКВЗ» обеспечить ознакомление работников соответствующих подразделений с Кодексом.

3. Работникам АО «УКВЗ» руководствоваться положениями Кодекса в повседневной деятельности.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя генерального директора по безопасности С.Б. Беневаленского.

Генеральный директор



Р.В. Новиков

УТВЕРЖДЕН
приказом генерального директора АО «УКВЗ»

от 30.07.2020 № 79

**КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«УСТЬ-КАТАВСКИЙ ВАГНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД»
(АО «УКВЗ»)**

Документ введен в действие	<i>30.07.2020</i>
Версия	1.0
Всего страниц	<i>13</i>

**АО «УКВЗ»
Москва, 2020**

СОДЕРЖАНИЕ

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

1. Общие положения.

Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) акционерного общества «Усть-Катавский вагоностроительный завод» (далее – Общество) определяет основные этические нормы, стандарты и правила делового поведения работников как внутри коллектива, так и в отношениях с гражданами, клиентами, партнерами, конкурентами, обществом, органами власти.

Закрепление свода моральных принципов, стандартов этического поведения будет способствовать 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.

Мы - единая команда единомышленников. Мы помним и гордимся своей историей, людьми, внесшими вклад в становление и развитие отечественной ракетно-космической промышленности. Мы осуществляем свою профессиональную деятельность, творчески применяя и ценим многолетний успешный опыт освоения космоса, 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 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 взаимоотношений в Обществе.

Взаимоотношения 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, независимо от занимаемой должности, 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:

- не злоупотреблять должностными полномочиями;
- не допускать в управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству подчиненных и других работников

Общества, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений;

- надлежащим образом отчитываться за результаты работы своего подразделения непосредственному руководителю;

- соблюдать интересы подчиненных, обеспечивать им достойные условия труда, безопасность рабочих мест, учитывать индивидуальные результаты их труда при подведении итогов работы, различного рода поощрениях;

- обеспечивать открытый и постоянный доступ к информации, необходимой подчиненным для выполнения своей работы, а также общей информации об Обществе, предоставлять возможность для обратной связи;

- соблюдать требования законодательства, охраны труда и промышленной безопасности, внутренних нормативных документов, корпоративных стандартов Общества и требовать их соблюдения от подчиненных;

- 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 офисных работников): деловой и свободно-деловой.

Деловой стиль одежды применяется как правило с понедельника по четверг (в случае отсутствия в пятницу официальных мероприятий и переговоров). Деловая и офисная одежда не должна быть слишком яркой и вызывающе экстравагантной. Откровенные вырезы, а также платья и юбки длины мини не подходят для офисного стиля. Также не допускается спортивная, пляжная, домашняя одежда и обувь (шорты, футболки, майки, топики, леггинсы, сланцы и т.п.).

Свободно-деловой стиль применим в последний рабочий день недели и предпраздничные дни. (Для мужчин, например, это джинсы и пиджак и т.п.)

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

Запрещается:

- употребление алкогольных напитков, наркотических, психотропных и (или) иных одурманивающих веществ, нахождение на рабочем месте или территории Общества (в том числе в свой выходной день) в состоянии опьянения;

- курение вне специально отведенных для этой цели мест;

- использование ненормативной лексики.

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 со СМИ, осуществляются уполномоченными работниками в рамках своей компетенции по согласованию с непосредственным

руководителем и работниками уполномоченных структурных подразделений в установленном порядке.

Остальным работникам 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 (ее работников), которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества.

Общество приветствует высокий уровень культуры поведения работников вне работы. Мы осознаем свою причастность к большой, успешной, уважаемой компании и заботимся о поддержании ее деловой репутации.

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

При общении в соцсетях не допускается обсуждение профессиональных тем, носящих конфиденциальный характер, а также высказывания, которые представляют деятельность Общества или работу в Обществе в негативном свете.

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 использовать сеть интернет, средства связи и оргтехнику Общества в личных целях.

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

6. Конфликт интересов.

В случае возникновения (подозрения на возникновение) конфликта интересов работники должны незамедлительно информировать об этом своего непосредственного руководителя, который принимает меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

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

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, связаны имущественными, корпоративными и т.п. 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;

– если стороной в сделке Общества являются состоящие с работником в родстве граждане, а также организации, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве, связаны имущественными, корпоративными и т.п. отношениями, либо если работник (и (или) состоящее с ним в близком родстве лица, а также организации, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве, связаны имущественными, корпоративными и т.п. 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.

Под состоящими с работником в близком родстве лицами в целях настоящего Раздела понимаются родители, супруги, в том числе состоящие в «гражданском» браке, дети, братья, сестры).

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

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

7. Подарки.

Подарком признается ценность любого характера, 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:

- 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 виде денежных средств или денежных эквивалентов;

- в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка;

- 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 Общества, если они получены в связи с услугами последнего, оказанными дарителю.

Любые подарки, соответствующие перечисленным критериям, должны отклоняться.

При наличии сомнений относительно допустимости получения или дарения подарка работник должен обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

8. Совместная работа родственников.

Общество не приветствует 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 продвижения работников по карьерной лестнице в Обществе.

9. Соблюдение конфиденциальности.

Общество считает соблюдение 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 все 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 работникам, если они не имеют права доступа к данной информации.

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.

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

Общество гарантирует защиту персональных данных. 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.

Перечень информации, относящейся к конфиденциальной, перечень лиц, имеющих доступ к конфиденциальной информации, порядок работы с конфиденциальной информацией, способы, предотвращающие разглашение

конфиденциальной информации и т.п., определяются соответствующими процедурами (регламентами, инструктажами и др.) Общества, разрабатываемыми в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и обязательны для исполнения всеми работниками Общества.

10. Общественная, религиозная и политическая деятельность.

Работники Общества могут участвовать в общественной, религиозной или политической 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, исключая 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.