

Приложение 1

к приказу ПАО «Светлана»
от 20.12.2016 № 190

УТВЕРЖДЕНО

приказом ПАО «Светлана»
от 20.12.2016 № 190

КОДЕКС

этики и служебного поведения работника
Публичного акционерного общества «Светлана»

1. Общие положения

1.1. Обязанность организаций принимать меры по противодействию коррупции отражена в ст.13.3. Федерального закона от 25 декабря 2008 года «О противодействии коррупции».

1.2. Публичное акционерное общество «Светлана» (Общество) является инновационным, современным, высокоэффективным предприятием. Основными направлениями научно-производственной деятельности Общества являются разработка и производство полупроводниковых приборов и интегральных схем, микроволновых приборов, модулей и комплексированных изделий на основе микроволновых приборов, рентгеновских трубок, генераторных и модуляторных ламп, технологического оборудования, кремниевых биочипов.

1.3. В становлении и развитии Общества, а также в формировании и укреплении той позиции, которую оно занимает в деловом сообществе, важную роль играет профессионализм руководства и работников Общества. Общество исходит из того, что при любых обстоятельствах деятельность и поведение работника должны соответствовать высоким профессиональным стандартам и общепринятым моральным ценностям.

1.4. Кодекс разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормативных правовых актов Президента РФ, Правительства РФ и иных нормативных правовых актов, в том числе локальных правовых актов Государственной корпорации «Ростех».

1.5. Кодекс этики работника Общества (Кодекс) является сводом не закрепленных законодательно этических правил, которыми работники Общества должны руководствоваться при выполнении должностных обязанностей.

1.6. Целью Кодекса является создание благоприятной внутренней атмосферы в трудовом коллективе Общества и его организаций, основанной на взаимоуважении, доверии и содействующей достижению стратегических целей Общества.

2. Основные понятия

2.1. Для целей Кодекса используются следующие понятия:

- работник Общества – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом;

- работодатель – Общество, права и обязанности реализуются лицом, наделенным правом заключать трудовые договоры с работниками Общества;

- 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 представление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных действий от имени или в интересах другого 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);

- личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результата выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Общества и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Общества и (или) лица, состоящими с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

- структурное подразделение Общества – организационная единица Общества, указанная в организационной структуре Общества, утвержденной установленным порядком;

- уполномоченное структурное подразделение Общества – структурное подразделение Общества, полномочия которого в сфере противодействия коррупции определены правовыми актами Общества.

3. Основные принципы трудовой деятельности работника Общества

В процессе трудовой деятельности работник Общества должен руководствоваться следующими принципами:

- лояльность к Обществу;
 - ориентированность на достижение стратегических целей Общества;
 - профессионализм в своей деятельности и стремление к повышению профессионального уровня;
 - инициативность и активность при выполнении должностных обязанностей;
 - дисциплинированность и ответственность;
 - соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, распорядительных документов Общества;
 - взаимодействие и общение с коллегами, должностными лицами государственных органов, представителями других организаций, иными лицами, основанное на объективности, справедливости, честности и взаимоуважении;
 - взаимная поддержка между работниками, оказание содействия молодым работникам Общества и уважение его ветеранов.
- соблюдение требований по неразглашению информации ограниченного распространения.

4. Правила поведения работников Общества

4.1. Лояльность к Обществу

Работник должен отстаивать права и интересы Общества и организаций Общества, ориентируясь на реализацию его стратегических целей и создание положительного имиджа Общества. Работник должен осуществлять свою трудовую деятельность с учетом приоритета интересов Российской Федерации и интересов Общества и организаций Общества и интересов других лиц в рамках действующего законодательства. Работник общества не должен принимать участие в действии (допускать бездействие), которые могут повлечь за собой дискредитацию Общества и вызвать конфликт интересов и нанести ущерб обществу и/или его репутации.

4.2. Выполнение служебных обязанностей

Работник общества в своей профессиональной деятельности должен соблюдать условия заключенного с ним трудового договора. Работник должен действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, не преследовать личный интерес и быть беспристрастным при подготовке и/или принятии решения, руководствуясь принципами законности, интересами Общества и его организаций.

4.3. Взаимоотношение с коллективом и третьими лицами.

Работник Общества должен соблюдать вежливость, доброжелательность и уважение во взаимоотношениях с коллегами и третьими лицами. Все спорные вопросы работник Общества должен решать в порядке, принятом в Обществе. Работник общества не должен допускать дискриминационного отношения к людям по политическим, религиозным, национальным, расовым и иными мотивами.

Работник Общества должен по мере возможности избегать и предотвращать конфликтные ситуации в коллективе. При попадании в конфликтную ситуацию работник Общества должен соблюдать достойное поведение и действовать в соответствии со своими должностными обязанностями.

Для решения конфликта работник Общества вправе в письменной форме уведомить своего непосредственного руководителя. Если конфликт остался неразрешенным работник Общества имеет право обратиться к вышестоящему начальнику, предварительно уведомив непосредственного руководителя.

Администрации Общества предоставлено право, проверять руководящих работников структурных подразделений Общества на предмет их возможной работы (участия) в других коммерческих организациях без соответствующего разрешения вышестоящих руководителей, запрашивая у работников данные об их сотрудничестве с другими юридическими лицами.

При выявлении работников Общества, которые также работают на других предприятиях, может проводиться анализ возможности возникновения с ними конфликта интересов.

При наличии такого конфликта работнику может быть предложено, сделать выбор в пользу одного из юридических лиц.

4.4. Конфиденциальность.

Любая служебная информация, не являющаяся общеизвестной, полученная работником Общества в процессе работы, не должна использоваться им с целью получения личной выгоды.

Работник Общества, имеющий доступ к информации, содержащей коммерческую тайну Общества, организаций Общества или деловых партнеров Общества, не должен разглашать ее другим работникам Общества, а также третьим лицам вне общества, исключая служебную необходимость и случаи, предусмотренные законодательством, а также нормативными актами Общества или заключенным с работником трудовым договором. Несоблюдение указанных требований может нанести ущерб интересам Российской Федерации, Обществу, организациям Общества или деловым партнерам Общества и, как следствие, может повлечь для работника уголовную (ст. 183 УК РФ «Незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую или банковскую тайну») или административную ответственность.

5. Принципы и правила осуществления управленческих функций

5.1. Работник Общества, который по должности осуществляет руководство другими работниками Общества, помимо принципов, изложенных в разделе 2, 3 Кодекса, должен также руководствоваться принципами:

- объективности, доброжелательности, внимательности, беспристрастности и рационального делегирования полномочий;
- построения и поддержания в коллективе устойчивого и благоприятного нормального морально-психологического климата, направленного на реализацию подчиненными своего потенциала;
- подбора и обеспечения дальнейшего продвижения работников, способствующих Обществу в достижении его стратегических целей, а также создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации работников.

6. Принципы взаимодействия с третьими лицами.

6.1. Работник Общества должен стремиться к объективности в оценке конкурентов, их товаров и услуг, не использовать влияние Общества в личных целях, не допускать использования при взаимодействии с организациями Общества, государственными, муниципальными органами, иными организациями и физическими лицами (третьими лицами) действий, противоречащих законодательству Российской Федерации, и этическим принципам, установленным настоящим Кодексом.

6.2. Работник Общества должен проявлять внимание и осмотрительность и удостовериться в том, что его отношения с третьими лицами не будут представлять угрозу для репутации Общества, а возможности, предоставляемые Обществом работнику, не будут использованы для целей, противоречащих установленным Кодексом принципам.

6.3. В ходе переговоров с представителями внешних организаций, в том числе зарубежных, работникам Общества следует последовательно отстаивать интересы Общества, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность, твердость в достижении необходимого для Общества результата.

6.4. Использование работником общества в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха, не допускается.

6.5. Если работник Общества получил конкретное предложение о работе по совместительству, он должен убедиться, что такая работа не приведет к конфликту интересов (реальному или потенциальному) с Обществом и принять окончательное решение только по согласованию с руководителем соответствующего структурного подразделения.

В дальнейшем работник Общества несет персональную ответственность за возможные последствия принятого им в этой связи решения.

7. Представители Общества

7.1. Представители Общества в регионах Российской Федерации и за рубежом (при их наличии) должны руководствоваться следующими принципами:

- учитывать и уважать особенности местного/национального менталитета и жизненного уклада региона/государства.

7.2. Если международные этические нормы профессионального поведения превалируют над требованиями настоящего Кодекса, руководствоваться международными нормами с учетом содержания настоящей статьи Кодекса.

8. Подарки и вознаграждения

8.1. Работник Общества, которому при выполнении должностных обязанностей предлагаются подарки или иное вознаграждение, как в прямом, так и в косвенном виде, которые способны повлиять на подготовленные и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действия (бездействие) должен:

- отказаться от них и немедленно уведомить своего непосредственного руководителя о факте предложения подарка (вознаграждения);

- по возможности исключить дальнейшие контакты с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если это только не связано со служебной необходимостью;

- в случае, если подарок или вознаграждение не представляется возможным отклонить или вернуть, передать его с соответствующей служебной запиской для принятия соответствующих мер непосредственному начальнику или главному специалисту по экономической безопасности и продолжить работу в установленном в Обществе порядке над вопросом, с которым был связан подарок или вознаграждение.

9. Имущество Общества

Работник Общества должен использовать и/или управлять вверенным ему имуществом и финансовыми средствами компетентно, эффективно и честно исключительно в служебных целях.

10. Ответственность работника Общества за нарушение Кодекса

10.1. Соблюдение работником Общества Кодекса является важным элементом как успешной реализации стратегических целей Общества, так и

объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств работника.

10.2. К работнику, нарушившему Кодекс, помимо уголовной и административной ответственности, могут быть также применены меры морального осуждения, при этом работнику могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

Главный специалист
по экономической безопасности



В.К. Герасимов

Приложение 2

к приказу ПАО «Светлана»
от 20.12.2016 № 190

УТВЕРЖДЕНО

приказом ПАО «Светлана»
от 20.12.2016 № 190

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов
в Публичном акционерном обществе «Светлана»

1. Общие положения

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Публичном акционерном обществе «Светлана» (Положение) определяет порядок работы в Публичном акционерном обществе «Светлана» (Общество) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (Методические рекомендации) разработаны во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 02 апреля 2013 года № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и в соответствии со статьей 13.3 федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. Понятие конфликта интересов и личной заинтересованности дается в статье 10 Федерального закона от 25.12.2008г. № 273 ФЗ «О противодействии коррупции».

2.2. Под конфликтом интересов (ст.10.1 ФЗ) понимается 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 или беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.3. Под личной заинтересованностью (ст.10.2 ФЗ) 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 Общества 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 работник Общества и (или) лица состоящими с

ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными или иными близкими отношениями.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника Общества

Конфликты интересов могут возникать в процессе служебной деятельности между органами управления, должностными лицами, сотрудниками и контрагентами Общества в результате:

- несоблюдения органами управления должностными лицами и сотрудниками Общества учредительных документов и локальных нормативных актов, в том числе по разграничению полномочий;
- совмещение одним и тем же работником Общества функций по совершению сделок, оформлению (подписанию) документов, счетов на выполнение различных работ и приобретению для Общества товарно-материальных ценностей;
- выполнение одним и тем же работником Общества функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления;
- несоблюдение принципа приоритетов интересов Общества и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением;
- несоблюдением норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- ведение коммерческой деятельности, как собственной, так и членами семьи;
- наличием интересов в других компаниях, с которыми Общество поддерживает деловые отношения;
- предоставление деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересов Общества в силу личных интересов.

4. Ограничения, налагаемые на работников Общества при осуществлении ими профессиональной деятельности

В целях предотвращения возникновения условий (ситуаций), при которых возникает конфликт интересов работника, в Обществе устанавливаются определенные ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности:

4.1. Работники Общества обязаны в кратчайшие сроки уведомлять в письменной форме своего работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения.

4.2. Лица, при поступлении на работу в Общество, обязаны сообщить Обществу о наличии у них в собственности долей или акций в других коммерческих организациях, а также о занимаемых ими постах в органах управления в других коммерческих организациях, а также о наличии соглашений о сотрудничестве с другими коммерческими организациями.

4.3. Работники Общества обязаны письменно сообщать Обществу о наличии (возникновении) фактов, указанных в п. 4.2. Положения, а также письменно сообщать Обществу о своем намерении устроиться на работу в другую коммерческую организацию по совместительству или о намерении заключить от своего имени какие-либо гражданско-правовые договоры с коммерческой организацией на выполнение работником работ (услуг) в пользу другой коммерческой организации.

4.4. В случае невыполнения работниками Общества обязанностей, указанных в п. 4.3. Положения, Общество вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

4.5. В случае возникновения конфликта интересов или при наличии возможности возникновения конфликта интересов исходя из информации, предоставленной работником Общества в порядке, предусмотренном в п. 4.3. Положения или информации о фактах, указанных в п. 4.2. Положения, самостоятельно полученной Обществом, Общество вправе предложить работнику сделать выбор в пользу либо Общества, либо другой коммерческой организации, в целях устранения (предотвращения) конфликта интересов.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам Общества и иных участников отношений.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в Обществе реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права работников, учитывается мнение трудовых коллективов, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;

- обеспечивается информационная открытость Общества в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников изданными внутренними локальными нормативными актами Общества;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки процесса управления производственной деятельностью Общества;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных профессиональных качествах работников Общества.
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника Общества.

5.3 Работники Общества и его организаций обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме непосредственного руководителя своего структурного подразделения Общества (п.4.2 Положения) .

5.5. Руководитель структурного подразделения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии Общества по предотвращению коррупционных правонарушений и урегулированию конфликта интересов работников Общества (Комиссия Общества по урегулированию споров).

5.6. Решение Комиссии Общества по урегулированию споров между участниками отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. Решение комиссии Общества по урегулированию споров между участниками отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.8. До принятия решения Комиссии Общества по урегулированию споров между участниками отношений руководитель Общества в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников отношений.

5.9. Руководитель Общества, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в Обществе за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель Общества.

6.2. Ответственное лицо за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников:

- утверждает Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии Общества по урегулированию споров между участниками отношений;

- организует контроль состояния работы в структурных подразделениях Общества и его организациях по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все работники Общества несут ответственность за соблюдение Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Непринятие работником Общества мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, является правонарушением, влекущим возможность расторжения трудового договора, в связи с утратой доверия к работнику со стороны работодателя (часть 6 статьи 11 федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ « О противодействии коррупции» и п. 7.1. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Положение должно быть отражено в трудовом договоре.

Главный специалист
по экономической безопасности



В.К. Герасимов