
**ИНТЕГРИРОВАННАЯ СТРУКТУРА
АО «КОНЦЕРН ВКО «АЛМАЗ – АНТЕЙ»**

**СТАНДАРТ
ИНТЕГРИРОВАННОЙ
СТРУКТУРЫ**

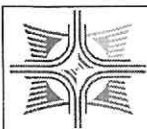
СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012–2022

**Система стандартов интегрированной структуры
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**Правила и единые принципы корпоративного поведения
работников организации интегрированной структуры
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»**

**Москва
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»
2022**

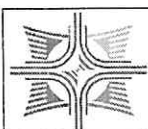


Предисловие

1 РАЗРАБОТАН Службой экономической безопасности совместно с департаментом кадровой политики АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

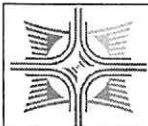
2 ВВЕДЁН ВПЕРВЫЕ

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведён, тиражирован и распространён в качестве официального издания без разрешения генерального директора АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»



Содержание

1	Область применения.....	1
2	Нормативные ссылки.....	1
3	Термины, определения и сокращения.....	1
4	Ответственность.....	2
5	Требования.....	3
5.1	Общие положения	3
5.2	Основные принципы деловой этики и корпоративного поведения.....	3
5.3	Взаимоотношения с коллегами и контрагентами (партнерами, клиентами, посетителями и др.).....	5
5.4	Профилактика коррупции, конфликт интересов, подарки и иная выгода	5
5.5	Отношения с внешней средой.....	6
5.6	Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны.....	6
	Библиография.....	8



СТАНДАРТ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СТРУКТУРЫ

Система стандартов интегрированной структуры
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Правила и единые принципы корпоративного поведения
работников организации интегрированной структуры
АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

1 Область применения

1.1 Настоящий стандарт устанавливает общие принципы профессиональной этики и поведения, которыми должны руководствоваться работники организации интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» (далее – организация ИС Концерна) независимо от занимаемой ими должности.

1.2 Настоящий стандарт является основополагающим документом при формировании и внедрении в повседневную деятельность организации ИС Концерна принципов и правил корпоративного поведения, направленных на поддержание этических норм, повышение финансовой стабильности и эффективности организаций ИС Концерна.

1.3 Положения настоящего стандарта применяют все работники организаций ИС Концерна.

1.4 Стандарт разработан в соответствии с положениями кодекса [1], федерального закона [2].

2 Нормативные ссылки

2.1 В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие нормативные документы:

СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–001–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения

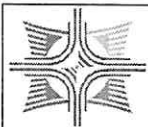
СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003–2018 Система стандартов интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей». Основные положения. Порядок разработки, утверждения, применения, актуализации и отмены стандартов интегрированной структуры

3 Термины, определения и сокращения

3.1 В настоящем стандарте применены термины по СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–001, а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1.1 **внешняя среда**: Деловые партнеры, юридические лица и общественные объединения, органы государственной власти и местного самоуправления, другие субъекты.

3.1.2 **деловая этика**: Совокупность норм поведения, правил и принципов, регулирующих отношения, которые возникают в процессе делового общения.



3.1.3 деловые партнеры: Контрагенты, поставщики, партнеры или другие юридические и физические лица, имеющие или устанавливающие с организацией ИС Концерн договорные и иные деловые связи.

3.1.4 конфликт интересов: Ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника организации ИС Концерн влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и, таким образом, способное нанести ущерб интересам интегрированной структуры АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей».

3.1.5 комиссия по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционная комиссия): Действующий на постоянной основе коллегиальный орган организации ИС Концерн, руководствующийся в своей деятельности Положением о комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (Положением об антикоррупционной комиссии), созданный для разработки предложений и принятия решений в области предупреждения и противодействия коррупции.

3.1.6 личная заинтересованность работника: Возможность получения доходов в виде денег или каких-либо других выгод (преимуществ) для себя, других лиц, состоящих с ним в близком родстве или свойстве, связанными имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3.1.7 непосредственный руководитель: Ближайший к работнику начальник, который может быть только один.

Пример – У работника отдела начальник отдела руководит им без нижестоящих руководителей.

3.1.8 протекционизм: Покровительство, влиятельная поддержка со стороны кого-либо, содействующая устройству чьих-либо дел.

3.1.9 прямой руководитель: Начальник или начальники, стоящие выше непосредственного руководителя.

Примечание – У работников отдела начальник отдела – непосредственный руководитель, а все начальники, стоящие выше начальника отдела, для работника будут прямыми (заместитель директора департамента, директор департамента, заместитель генерального директора и генеральный директор).

3.1.10 работник: Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией ИС Концерн.

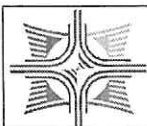
3.2 В настоящем стандарте использовано следующее сокращение:
Концерн – АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей».

4 Ответственность

4.1 Ответственность за установление требований настоящего стандарта и контроль их выполнения возлагается на заместителя генерального директора по стратегическому развитию Концерн.

4.2 Ответственность за построение, изложение, оформление, содержание и актуализацию настоящего стандарта возлагается на начальника службы экономической безопасности Концерн.

4.3 Ответственность за соблюдение требований настоящего стандарта возлагается на должностных лиц, участвующих в работах, определенных настоящим стандартом.



4.4 Настоящий стандарт и изменения к нему утверждает генеральный директор Концерна.

4.5 Ответственность за внесение изменений в настоящий стандарт возлагается на директора департамента стратегического развития Концерна.

4.6 Управление настоящим стандартом осуществляется в соответствии с требованиями СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 00–003.

5 Требования

5.1 Общие положения

5.1.1 В настоящем стандарте изложены общие принципы поведения и профессиональной этики, которыми работники организации ИС Концерна должны руководствоваться независимо от занимаемой ими должности.

5.1.2 Целью стандарта является формирование и внедрение в повседневную деятельность организации ИС Концерна принципов и правил корпоративного поведения, направленных на поддержание этических норм, повышение финансовой стабильности и эффективности организации ИС Концерна.

5.1.3 Задачами стандарта являются:

- установление правил и норм этического поведения работников организации ИС Концерна для результативного выполнения ими своих должностных обязанностей;

- обеспечение соответствия поведения работников организации ИС Концерна корпоративным стандартам, указания на неприемлемые формы поведения;

- определение принципов взаимоотношений с деловыми партнерами, коллегами по работе, руководством организации ИС Концерна;

- предотвращение и урегулирование конфликта интересов, нарушений этических норм и возникающих в результате в организации ИС Концерна конфликтных ситуаций.

5.1.4 Неукоснительное соблюдение положений стандарта всеми работниками организации ИС Концерна является ключевым условием для успешной реализации миссии организации ИС Концерна и закрепления корпоративных ценностей организации ИС Концерна, защиты интересов работников организации ИС Концерна, деловых партнеров и акционеров.

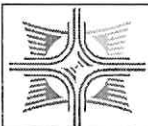
5.1.5 Нарушения работником организации ИС Концерна положений стандарта рассматриваются на заседании комиссии по предупреждению и противодействию коррупции (антикоррупционной комиссии).

5.1.6 Работник организации ИС Концерна, нарушивший этические принципы и нормы, а также совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.2 Основные принципы деловой этики и корпоративного поведения

5.2.1 Работники организации ИС Концерна в своей деятельности должны руководствоваться следующими основными принципами деловой этики:

- добросовестность: работники организации ИС Концерна не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам организации ИС Концерна и/или государства;



– репутация: решения и действия работников организации ИС Концерн должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации организации ИС Концерн. Работники организации ИС Концерн должны прилагать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб организации ИС Концерн, ее работникам и/или государству;

– открытость и прозрачность: деятельность работников организации ИС Концерн должна строиться на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные и оперативные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации;

– конфиденциальность: работники организации ИС Концерн 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 организации ИС Концерн, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб организации ИС Концерн, ее работникам и/или государству;

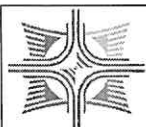
– уважение: в организации ИС Концерн должны строго соблюдаться принципы уважительного отношения между работниками организации ИС Концерн, а также с контрагентами. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам;

– ответственность: работник организации ИС Концерн должен нести ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников организации ИС Концерн.

5.2.2 Прием на работу и продвижение работников организации ИС Концерн должен осуществляться без дискриминации, независимо от происхождения, пола и других обстоятельств, не связанных с профессиональными качествами работников в соответствии с их умениями, способностями, достижениями в труде.

5.2.3 В организации ИС Концерн не должен быть приемлем протекционизм на основе семейственности. Принципиальной приверженностью руководства должны являться идеи равенства и одинаковой доступности рабочих мест для всех вновь принимаемых работников.

5.2.4 В организации ИС Концерн не допускается совместная работа в случае близкого родства или свойства (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновлённые, полнородные и неполнородные братья, полнородные и неполнородные сестры, дедушка, бабушка, внуки, а также братья, сестры, родители, дети супругов, супруги детей), если родственник является непосредственным руководителем работника организации ИС Концерн. Работа близких родственников под прямым руководством допускается при соблюдении норм этики, т.е. прямой руководитель не должен влиять на решения непосредственного руководителя в отношении работника организации ИС Концерн, состоящего в близком родстве с прямым руководителем.



5.3 Взаимоотношения с коллегами и контрагентами (партнерами, клиентами, посетителями и др.)

5.3.1 Взаимоотношения между работниками организации ИС Концерна должны основываться на условиях взаимного доверия, партнерства, общности задач и целей, понимания и уважения, работая как сплоченная команда.

5.3.2 Работники организации ИС Концерна должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами.

5.3.3 Всеми своими действиями работники организации ИС Концерна должны подтверждать свое уважение друг к другу и тому вкладу, который каждый вносит в общее дело. Следует помогать коллегам, делиться знаниями и опытом.

5.3.4 Уважая достоинство друг друга, учитывая, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести и достоинства, работники должны воздерживаться от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, неконструктивной и неаргументированной критики;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.3.5 Межличностные конфликты не должны отражаться на профессиональном взаимодействии между конфликтующими сторонами.

5.3.6 При образовании или угрозе образования в подразделении конфликтных ситуаций, которые могут негативно сказаться на исполнении трудовых обязанностей и на условия работы внутри коллектива, работник организации ИС Концерна должен проинформировать об этом непосредственного или вышестоящего руководителя.

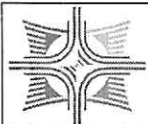
5.3.7 Конфликты, возникающие в ходе решения служебных задач, должны быть урегулированы в максимально короткие сроки руководителями конфликтующих сторон.

5.3.8 В организации ИС Концерна взаимоотношения с деловыми партнерами должны строиться на основе:

- обоюдного уважения и доверия;
- обеспечения стабильных, взаимовыгодных и долгосрочных отношений;
- следование общепринятым нормам поведения и деловой этики;
- неучастия в сделках, которые могут нанести ущерб репутации организации ИС Концерна;
- недопустимости коммерческого подкупа и взяточничества;
- четкого выполнения своих обязательств;
- предупреждения ситуаций конфликта интересов и преимущественно использование продуктивных переговоров для решения возникших противоречий.

5.4 Профилактика коррупции, конфликт интересов, подарки и иная выгода

5.4.1 В организации ИС Концерна работники вне зависимости от должности и стажа работы при выполнении своей профессиональной деятельности не должны



совершать правонарушений коррупционной направленности, воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения.

5.4.2 Работники организации ИС Концерна 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, в предвзятости и необъективности, как со стороны организации ИС Концерна, так и со стороны третьих лиц.

5.4.3 Деловые подарки, корпоративное гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками организации ИС Концерна исключительно как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и проявление общепринятой вежливости при ведении экономической деятельности от имени организации.

5.4.4 Работники организации ИС Концерна обязаны отказываться от предложений получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки, конкурса, аукциона, на принимаемые организациями решения и т.д. Запрещается принимать подарки, иные знаки внимания во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов) и в ходе проведения торгов.

5.5 Отношения с внешней средой

5.5.1 Вся необходимая информация о деятельности организации ИС Концерна должна размещаться в общем доступе на официальном сайте организации ИС Концерна.

5.5.2 В организации ИС Концерна должны осуществляться все необходимые меры в области информационной безопасности.

5.5.3 Работникам организации ИС Концерна следует воздерживаться от дискредитации организации в общении с третьими лицами, в том числе при общении в социальных сетях. Работникам организации ИС Концерна запрещается распространять ложную, дезориентирующую информацию наносящую вред организации.

5.5.4 Коммуникация со средствами массовой информации происходит либо координируется только работниками пресс-службы Концерна.

Работникам организации ИС Концерна запрещается делать заявления (давать комментарии) от лица Концерна средствам массовой информации.

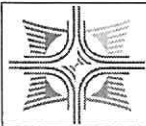
Руководству организации ИС Концерна разрешается делать заявления (давать комментарии) от лица организации ИС Концерна по согласованию с руководством Концерна.

5.6 Требования к режиму секретности и обеспечению защиты государственной тайны

5.6.1 Работники организации ИС Концерна должны соблюдать требования закона [3] и изданные на его основе положения, постановления, инструкции и правила по режиму секретности.

	АО «КОНЦЕРН ВКО «АЛМАЗ – АНТЕЙ»	СТ ИС КОНЦЕРН ВКО 04.1–012–2022
--	--	--

5.6.2 Персональная ответственность за выполнение требований по защите государственной тайны возлагается на руководителя организации ИС Концерна.



Библиография

- [1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
- [2] Федеральный закон
от 25.12.2008 № 273-ФЗ О противодействии коррупции
- [3] Закон Российской Федерации
от 21 июля 1993 г. № 5485-1 О государственной тайне