

«Утверждаю»

Генеральный директор
АО «Минудобрения»

 В.Б. Лурия

« 21 » января 2022 года



**Кодекс этики и делового поведения работников
АО «Минудобрения»**

1. Общие положения

1.1. Введение

Кодекс этики и делового поведения работников АО «Минудобрения» разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Кодекс этики и делового поведения работников АО «Минудобрения» (далее - Кодекс) представляет собой свод общих принципов и правил поведения, которыми должны руководствоваться все работники АО «Минудобрения» (далее – Общество) независимо от замещаемых ими должностей как в профессиональном, так и в личном общении.

Цель Кодекса – установление основных морально-этических норм и правил поведения, следуя которым работники укрепляют высокую репутацию Общества, поддерживая ее авторитет и традиции.

Кодекс - это инструмент, помогающий работникам Общества принимать правильные и обоснованные решения в различных этических ситуациях, связанных с выполнением трудовых (должностных) обязанностей.

В Кодексе также содержится информация о «горячей линии» по этическим вопросам и вопросам безопасности, позволяющей работникам сообщать о фактах нарушения, злоупотреблений и/или ненадлежащего поведения.

1.2. Соблюдение Кодекса и меры ответственности

Настоящий Кодекс обязателен для ознакомления и соблюдения всеми работниками Общества.

Каждый работник Общества должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.

Соблюдение работником норм Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Общество оставляет за собой право принимать решения о применении мер ответственности в отношении работников, нарушивших положения Кодекса и/или законодательства, в соответствии с нормами действующего законодательства и внутренних документов Общества.

К работнику, допустившему нарушение предусмотренных Кодексом принципов и правил поведения, делового общения, могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.

2. Общие принципы и правила поведения работников

2.1. Деятельность Общества, а также его работников основывается на следующих принципах:

- 1) законность;
- 2) профессионализм;
- 3) независимость;
- 4) добросовестность;
- 5) конфиденциальность;
- 6) справедливость;
- 7) информационная открытость;
- 8) терпимость;
- 9) партнерство и солидарность.

2.2. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, должны соблюдать следующие общие правила поведения:

- 1) деятельность работника осуществляется в пределах предмета и целей деятельности Общества, а также полномочий, закрепленных в инструкции по рабочему месту/должностной

инструкции;

2) трудовые (должностные) обязанности работников исполняются добросовестно и профессионально в целях обеспечения эффективной работы Общества с соблюдением законодательства РФ, внутренних документов и политики Общества;

3) при исполнении своих трудовых (должностных) обязанностей работник должен:

- быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении им должностных обязанностей, в том числе связанное с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Общества;

- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на его деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- уведомлять руководителя Общества или своего непосредственного руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику Общества каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с работниками/должностными лицами Общества, сторонними посетителями, представителями контрагентов/партнеров Общества;

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

- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Общества, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

3. Деловое общение работников

В общении работникам Общества необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

3.1. В общении с гражданами и коллегами со стороны работника Общества недопустимы:

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

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3.2. Работники Общества должны стремиться:

1) способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с партнерами, общественностью и коллегами;

2) выбирать стиль общения с коллегами и партнерами, основанный на взаимном уважении и приводящий к формированию устойчивых деловых отношений и укреплению репутации Общества,

3) быть требовательны к себе, в деловом общении не допускать преобладания эмоций над рациональным подходом;

4) быть беспристрастными ко всем партнерам Общества;

5) не злоупотреблять своим должностным положением.

3.3. Общение между работниками Общества:

Взаимоотношения между работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

Работник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии других лиц.

Пренебрежительное отношение к коллегам недопустимо. В случае наличия претензий к работе коллег, работник должен излагать их в максимально корректной и конструктивной форме.

Работники должны стремиться избегать необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению, в случае невозможности – эскалируют их на уровень своего непосредственного начальника.

3.4. Взаимоотношения с Дирекцией Общества:

Для целей Кодекса к Дирекции Общества относятся должностные лица высшего, первого и второго уровня управления (в соответствии с организационной структурой Общества), на которых согласно учредительным документам и иным локальным нормативным документам Общества возложены функции оперативного управления Обществом и распорядительные полномочия в отношении лиц, находящихся в служебной зависимости от них.

Общество базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Дирекция Общества делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работника в своей профессиональной деятельности.

В Обществе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Дирекция Общества терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений.

Различные статусы работников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками своего мнения и защите своих убеждений.

Дирекция не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников основываются на принципе равноправия.

Дирекция не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

Работники Общества имеют право получать от дирекции информацию, имеющую значение для качественного выполнения работниками своих задач.

Работники Общества и Дирекция взаимно уважительно относятся к друг к другу, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта обязаны решать его с соблюдением этических норм.

4. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Общества

4.1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Общества, должен личным примером демонстрировать соблюдение требований Кодекса в своей ежедневной трудовой деятельности и требовать этого от своих подчиненных.

4.2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны стремиться:

- 1) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- 2) принимать меры по предупреждению коррупции;
- 3) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

4.3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть открытым для обсуждения с работниками морально-этических проблем, а также вопросов, связанных с деловым общением.

4.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила делового поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

4.5. Если работник Общества является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

4.6. Работник не может представлять Общество в судебном споре с другой организацией, учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить руководителю Общества.

5. Требования к антикоррупционному поведению работников

5.1. Общество ведет деятельность в соответствии с действующим законодательством и нормативами, разрабатывает и принимает меры по предупреждению коррупции.

Работник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

5.2. Работник при исполнении им должностных обязанностей:

- не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- должен проявлять при исполнении трудовых (должностных) обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

- должен незамедлительно сообщать в соответствующие подразделения Общества о возникших подозрениях о деятельности по легализации (отмыванию) денег, работнику необходимо незамедлительно сообщить об этом на «горячую линию» по этическим вопросам и вопросам безопасности.

5.3. Работнику запрещено:

- злоупотреблять служебным положением, в том числе - оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность иных организаций, партнеров, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- давать или получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения (взятку) от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, любые подарки, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов, приглашения в обмен на услуги и иные вознаграждения), просить о вознаграждении, подарках или услугах;

- совершать коммерческий подкуп,

- любым иным образом использовать свое должностное положение в целях получения выгоды.

5.4. Любые выплаты в адрес третьих лиц должны соответствовать законодательству, заключенным договорам или иным документам, на основании которых может быть совершён платеж. Подобные выплаты могут быть проведены или приняты в соответствии с утвержденными локальными нормативными документами Общества.

5.5. В случае предложения или требования от работника взятки такое предложение или

требование следует отвергать. О факте предложения или требования взятки работник обязан сообщить на «горячую линию» по этическим вопросам и вопросам безопасности.

6. Сообщение о нарушениях и защита лиц, сообщивших о нарушениях

6.1. Способы сообщения о нарушениях

Работники Общества могут сообщить о любых нарушениях настоящего Кодекса:

- своему руководителю;
- любому руководителю в Обществе, которому они доверяют;
- воспользоваться «горячей линией» по этическим вопросам и вопросам безопасности (далее - «горячая линия»).

6.2. «Горячая линия» по этическим вопросам и вопросам безопасности

«Горячая линия» предоставляет возможность обращения по телефону или по электронной почте для получения ответов на вопросы, связанные с соблюдением требований Кодекса, а также для сообщения о любых нарушениях Кодекса, о которых Вам стало известно.

Телефон: 8 (47396) 9-64-41, 8 (47396) 9-62-68

Электронная почта: priem2@minudo.ru, uvarov_as@minudo.ru

Все сообщения на «горячую линию» обрабатываются сотрудниками Дирекции по защите бизнеса.

6.3. Анонимные сообщения

Сообщения о нарушении могут быть сделаны на анонимной основе, если работник пожелает остаться неизвестным. Тем не менее, Общество рекомендует представляться, поскольку это облегчит возможность связи с заявителем в случае необходимости получения дополнительной информации.

6.4. Конфиденциальность информации

При обращении работника на «горячую линию» Обществом будут приниматься все необходимые меры предосторожности для предотвращения несанкционированного доступа к направляемой информации и сохранения конфиденциальности данных о личности работника. Конфиденциальность данных о личности работника, сообщившего на «горячую линию», обеспечивается всеми возможными способами в рамках действующего законодательства. Если сообщивший добровольно (в том числе по неосторожности) раскрывает перед другими лицами факт отправки сообщения на «горячую линию», Общество не будет в дальнейшем ответственно за сохранение конфиденциальности данной информации.

6.5. Защита лиц, сообщивших о нарушении

Общество не будет предпринимать меры по отношению к работнику, добросовестно сообщившему о потенциальном нарушении Кодекса, и не допустит его увольнения, преследования, дискриминации и иного ухудшения его положения.

6.6. Ложные обвинения

Направление заведомо ложных обвинений, а также дача ложных показаний при проведении служебных расследований являются нарушением Кодекса. Направляя жалобу, работник должен быть уверен в том, что направляемая информация соответствует действительности.