Утверждаю

Генеральный директор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.А. Устинов

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**

**И КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

**АО «НПО «ИМПУЛЬС»**

г. Санкт – Петербург

2016 г.

**Уважаемый коллега!**

Перед вами «Кодекс корпоративной этики и корпоративного поведения» - документ, определяющий деловые стандарты и принципы делового поведения в АО «НПО «Импульс», которыми мы руководствуемся в работе, в общении с коллегами, с заказчиками, поставщиками и контрагентами. Это документ, содержащий основные традиции и правила, принимаемые как обязательные для исполнения всеми работниками организации. Их выполнение развивает и объединяет нашу организацию, позволяет нам получать удовольствие от работы в команде единомышленников.

Если вы согласны с этим документом, вы должны его принять и быть готовыми объяснить его содержание новым коллегам, входящим в коллектив. Организация также обязуется всецело руководствоваться настоящим Кодексом во взаимоотношениях с работниками.

Мы сильны единой командой профессионалов. Знания, потенциал, энергия и творчество каждого делают нашу команду сильной и уникальной**.**

Желаю Вам успешной карьеры в организации. Надеюсь, наши трудовые отношения будут долгосрочными и взаимовыгодными, ваш профессионализм и трудолюбие будут по достоинству оценены, а ваши отношения в коллективе будут основываться на понимании, солидарности и взаимовыручке.

**Генеральный директор**

 **АО «НПО «Импульс» И.А. Устинов**

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ**

**1. Общие положения**

**1.1. Определение**

Кодекс корпоративной этики и корпоративного поведения (Кодекс) – это система принятых основных морально-этических и деловых норм и принципов, в соответствии с которыми осуществляется управление в АО «НПО «Импульс» (Организации), регулируются взаимоотношения между работниками Организации и строятся деловые отношения с партнерами.

Все структурные подразделения Организации и каждый работник имеют определенные зоны ответственности и в своей деятельности должны руководствоваться положениями настоящего Кодекса, регулирующими отношения, возникающие в процессе исполнения должностных обязанностей.

Настоящий Кодекс разработан в соответствии с действующим законодательством РФ, внутренними документам Организации, а также общепринятыми стандартами и принципами корпоративного поведения и управления.

**1.2. Цели и задачи Кодекса**

Цель Кодекса - закрепить принятые в Организации единые нормы и ключевые принципы деятельности и поведения работников, направленные на повышение финансовой стабильности и эффективности Организации.

Задачами Кодекса являются:

* Закрепление Миссии и Корпоративных ценностей Организации.
* Установление правил этического поведения, определяющих взаимоотношение внутри коллектива для предотвращения возможных конфликтов интересов.
* Формирование у работников персональной ответственности перед заказчиками и деловыми партнерами за качественное выполнение своих должностных обязанностей, своей роли в реализации Миссии Организации.
* Создание благоприятной среды для развития корпоративной культуры через транслирование ценностей Организации всем работникам, ориентация работников на единые корпоративные цели, повышение корпоративной идентичности
* Формирование принципов передачи накопленного опыта, позволяющих осуществить преемственность в разработке управляющих систем.
* Определение этических стандартов принятия решений во всех сферах производственных и социальных отношений для достижения эффективных результатов и повышения финансовой стабильности предприятия.
* Определение основ взаимоотношений с деловыми партнерами.
* Создание атмосферы открытости, доверия и сотрудничества во взаимоотношениях между Организацией, работниками, контрагентами, а также иными заинтересованными лицами.
* Закрепление правил, направленных на предотвращение коррупции во всех сферах деятельности Организации.

**1.3. Сфера применения Кодекса корпоративной этики**

Кодекс основан на презумпции того, что Организация и Работники соблюдают законодательство Российской федерации и локальные нормативные акты (документы) Организации.

В настоящем Кодексе описываются основные принципы взаимодействия руководства и персонала, правила корпоративного поведения, требования к работникам со стороны Организации. Принципы и нормы, изложенные в настоящем Корпоративном Кодексе, обязательны для всех без исключения работников организации, независимо от уровня занимаемой ими должности. Положения Кодекса должны быть приняты всеми работниками как руководство к действию в повседневной работе.

Принимаемые руководством Организации решения не должны противоречить провозглашенным настоящим Кодексом правилам.

Все документы Организации, оформляющие отношения с работниками, заказчиками, деловыми партнерами, органами власти разрабатываются и утверждаются с учетом принципов Кодекса.

Строгое соблюдение установленных правил и приверженность корпоративным ценностям являются залогом успеха Организации и условием для поддержания и развития высоких стандартов деловой этики.

**2. Миссия Организации**

Основное предназначение Организации – создание и поставка на рынок специализированных информационно-управляющих систем для оборонной промышленности РФ и других заказчиков.

Организация и каждый Работник гордится тем, что вносит весомый вклад в обеспечение обороноспособности Российской Федерации, укрепление экономической и производственной мощи страны.

**3. Цели Организации**

Мы нацелены на интенсивное развитие. Мы знаем, что многого достигли, но рассматриваемсвои сегодняшние успехи как предпосылку для дальнейшего роста.

Мы делаем все зависящее от нас для формирования эффективной системы создания специализированных систем, отвечающих самым высоким требованиям развития современных технологий.

Мы предлагаем комплексное решение задач любого уровня сложности, гарантируем надежность и безотказность работы наших систем.

При этом мы понимаем, что необходимым условием достижения цели является повышение эффективности и качества всех бизнес-процессов.

**4. Корпоративные ценности и этические принципы**

**Мы ценим:**

**- Законность.**

Мы неукоснительно соблюдаем общепринятые принципы и нормы законодательства Российской Федерации.

Мы заинтересованы в надлежащем соблюдении трудового законодательства. Поэтому у нас действуют четко сформулированные и гласные принципы оплаты труда, льгот, продвижения по службе.

Работники Организации избегают ситуаций, в которых частные интересы могут вступать в конфликт с интересами Организации.

Организация придерживается политики полной нетерпимости к коррупции и взяточничеству.

**- Уважение.**

Уважение к людям, нашим партнерам и заказчикам, является основным принципом, которым руководствуется Организация во всей своей деятельности.

Организация создает условия для открытого и конструктивного общения, делового климата, соблюдения норм безопасности жизнедеятельности, предоставляет возможности для индивидуального роста и самореализации.

Работник несет личную ответственность за поддержание рабочей обстановки и благоприятного психологического климата в коллективе.

**- Ответственность.**

Мы несем ответственность перед партнерами и заказчиками – за исполнение своих обязательств, перед обществом и государством – за вклад в развитие обороноспособности государства.

Мы принимаем решения и несем ответственность. Мы не говорим «невозможно», а говорим «как», мы приносим предложения по решению проблемы, а не только информацию о ее возникновении.

Мы понимаем меру своей ответственности за принимаемые решения, не боимся ошибиться, исправляем ошибки и учимся, постоянно улучшая и совершенствую свою работу. Мы нацелены на конструктивное решение стоящих задач. Мы стремимся избавиться от лишних звеньев при принятии решений, принимаем необходимость документов на бумаге, но стремимся в повседневной работе переходить на электронный документооборот.

**- Профессионализм и командную работу**

Мы уверены в том, что опыт и доскональное знание своего дела, постоянное

совершенствование, поиск, новаторство могут привести нас к достижению намеченных целей.

Мы стремимся решать самые сложные и масштабные задачи, создавать возможность для передачи опыта — использовать проверенные решения там, где это целесообразно.

Мы стремимся добиваться качества, соответствующего самым высоким стандартам, поддерживать высочайший уровень надежности предлагаемых решений, добиваться оптимального соотношения цена/качество.

Мы стремимся, чтобы в Организации работали профессионалы своего дела. Организация обеспечивает наивысшую квалификацию своих сотрудников.

Мы ориентируемся на результат и сотрудничаем с другими для его достижения, занимая активную позицию, не говорим «Это не моя работа».

**- Эффективность.**

Мы стремимся к достижению максимальных результатов за минимально возможное время,применяя точный расчет и оптимальный баланс затрат и полученных результатов, добиваясь наиболее целесообразного использования человеческих, финансовых и других ресурсов.

В своей деятельности мы придерживаемся следующих основополагающих принципов, которые проистекают из нашей системы ценностей:

 **- Направленность на развитие и внедрение инноваций**

Для нас важны любые предложения, позволяющие Организации развиваться и двигаться вперед по намеченному курсу. Организация поощряет лидеров, способных предложить инновационные решения и взять на себя ответственность за реализацию ответственных проектов.

**- Приверженность школы Т.Н. Соколова**

Руководству удалось сформировать коллектив единомышленников, способных при создании изделий сочетать новейшие достижения науки и техники с оправданным, всесторонне оцененным техническим риском. Школа Т.Н. Соколова продолжает стабильно действовать и взращивать талантливые кадры инженеров и конструкторов, наши достижения основаны на опыте старших поколений и множатся трудом новых поколений. Гордость за свое предприятие и осознание ответственности за свой участок в коллективной работе формирует у сотрудников предприятия приоритет корпоративных интересов над всеми другими.

**- Личное лидерство, энергичность**

Организация объединяет людей с высокой приверженностью делу, работоспособностью и энергией. Каждый работник на своем месте вносит вклад в успех Организации, создает ценности и приближает организацию к осуществлению миссии. Мы работаем над проблемами, берем на себя ответственность и увлекаем людей личным примером, а не позицией в структуре.

**5. Этика корпоративного поведения**

**5.1. Внутренние взаимоотношения**

Организация рассматривает персонал как стратегический ресурс, способный обеспечить ей долгосрочные конкурентные преимущества и достижение лидерских позиций в сфере создания специализированных систем.

Организация строит отношения со своими сотрудниками на принципах долгосрочного сотрудничества и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

Организация строго соблюдает Трудовой Кодекс РФ, другие государственные нормативные акты, относящиеся к трудовым отношениям, а так же Коллективный договор.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и сотрудниками на основе согласования взаимных интересов. Он уточняет и дополняет гарантии и льготы, определенные законодательными актами РФ и распространяется на всех работников НПО «Импульс».

Составной частью Коллективного договора является локальный нормативный акт предприятия «Правила внутреннего трудового распорядка НПО «Импульс». Каждый работник организации должен неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину.

Организация ценит свой персонал за компетентность и профессионализм, знания и опыт, талант,инициативность и нацеленность на успех, корпоративную сплоченность и динамичность, порядочностьи дисциплинированность.

На всех сотрудников распространяется принцип предоставления равных возможностей, которые зависят только от их профессионализма и личного потенциала, в области назначения, продвижения по службе, перемещения в должности, перевода на другое место работы, ставок заработной платы или других видов вознаграждения, отбора для профессионального обучения или увольнений.

Основными критериями для назначения сотрудников Организации на вышестоящие должности являются их конкретные достижения и способности.

Работники с полной ответственностью осознают необходимость преемственности поколений, адекватно оценивают свои профессиональные компетенции, свою работоспособность и управленческий потенциал прилагают все усилия по созданию базы знаний и передачи опыта молодым специалистам.

 Работник несет ответственность за ненадлежащие исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных соответствующими должностными инструкциями.

 Работники в соответствии со своими индивидуальными психофизиологическими резервами организма определяют свое место в организационно-штатной структуре предприятия, свою меру ответственности в выполнении Гособоронзаказа в срок и надлежащего качества в соответствии с требованиями современных технологий.

Каждый работник несет персональную ответственность за срыв сроков выполнения заданий и поставленных задач.

Работник несет ответственность за эффективное использование своего рабочего времени. В рабочее время в Организации не принято заниматься личными делами, отвлекать коллег от работы посторонними разговорами, вести неслужебные телефонные переговоры, использовать интернет в личных целях.

В общении сотрудники и руководители Организации придерживаются принципа субординации: взаимодействие с вышестоящим руководством осуществляется, как правило, через непосредственного руководителя.

Категорически запрещается использовать свое служебное положение недобросовестно в целях личного обогащения, интересов родственников и друзей. Получать неуместные личные выгоды от использования имущества Организации. Участвовать вне Организации в частной деятельности, связанной с использованием ресурсов Организации.

Работник несет личную ответственность перед руководством и коллегами за нанесение любого ущерба Организации не только своими действиями, но и бездействием.

Внешний вид работника должен соответствовать имиджу Организации как серьезного научно-производственного объединения. Одежда руководителей подразделений и сотрудников должна быть выдержана в эстетически-приемлемом деловом стиле. Отдельные категории персонала в обязательном порядке должны соблюдать правила ношения специальной одежды и обуви.

Организация принимает меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности работников, создавая все необходимые условия для их профессионального роста и повышения социального благополучия.

Организация последовательно стремится к тому, чтобы обеспечить:

• безопасную и эргономичную организацию всех рабочих мест;

• необходимые санитарно-гигиенические и бытовые условия труда.

Организация приветствует активное участие сотрудников в общественной жизни, что способствует развитию корпоративной культуры и внутреннего сотрудничества.

Членство в профсоюзе – есть выражение активной жизненной позиции работника. Организация приветствует участие работников в мероприятиях, организуемых профсоюзной организацией предприятия.

**5.2. Взаимодействие с заказчиками, деловыми партнерами и государственными лицами**

Мы строить свои отношения с деловыми партнерами и представителями государственной власти на условиях прозрачности, равноправия, профессионализма, взаимного доверия и сотрудничества.

Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдаем нормы и правила деловой этики и права.

Работники избегают ситуаций с потенциальными конфликтами интересов и немедленно сообщают о любых фактических или потенциальных конфликтах интересов своему начальнику или в Антикоррупционную комиссию НПО.

Организация поддерживается политики нетерпимости к коррупции и взяточничеству. Категорически запрещены предложения о предоставлении или получении выгоды с намерением или для влияния на процесс принятия решений. Работники предприятия должны соблюдать положения внутренней антикоррупционной политики и применяемые в Организации процедуры борьбы с коррупцией и коррупционными правонарушениями.

Предоставление и получение недорогой рекламной и сувенирной продукции, в соответствии с правилами хорошего тона, является допустимым, как и принятие и предложение приглашений на деловые обеды и мероприятия, непосредственно касающиеся деятельности Организации, в рамках, обозначенных соответствующей деловой ситуацией и положением лиц, участвующих в мероприятии.

В случае возникновения разногласий и споров в процессе работы приоритет отдается переговорам и поиску компромиссов.

**5.3. Участие в гуманитарных программах и благотворительных акциях**

Организация глубоко осознает степень ответственности перед обществом и по мере возможности участвует в благотворительной и спонсорской деятельности.

Мы рассматриваем благотворительную деятельность с точки зрения «корпоративного гражданства». Данная концепция подразумевает не только централизованное финансирование благотворительных проектов, но и предоставление работникам Организации возможности активно участвовать в социальных проектах.

Занимаясь благотворительной деятельностью, мы не пытаемся в одиночку решить все проблемы общества, но стремимся внести посильный вклад в воспитание будущих поколений, консолидировать усилия отдельных людей в достижении конкретных результатов.

**6. Соблюдение настоящего Кодекса**

Положения Кодекса корпоративной этики распространяются на всех работников организации, независимо от должности и статуса.

Все работники должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и в своей повседневной деятельности соблюдать корпоративные правила поведения и этические нормы Организации.

Организация обязуется принимать все меры для выполнения положений, содержащихся в настоящем Кодексе корпоративной этики.

Информацию о фактах нанесения ущерба интересам или репутации Организации необходимо направлять в Антикоррупционную комиссию НПО в соответствии с установленным в Организации порядком.

**7. Заключение**

Кодекс вводится в действие приказом Генерального директора, который рассылается во все самостоятельные структуры Организации для ознакомления.

Настоящий Кодекс пересматривается по мере необходимости. Все работники Организации вправе высказывать свои предложения по совершенствованию положений данного Кодекса.

**РАЗРАБОТАНО:**

Начальник бюро подготовки кадров С.Е. Кузевич

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель генерального директора

по научной работе и кадрам О.Т. Шкирятов