

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕН
приказом АО «РИР»
от 27.04.2024 № 307-1/655-П

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников
АО «Росатом Инфраструктурные решения», филиалов и управляемых обществ

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Сокращения	3
3. Ценности и принципы АО «Росатом Инфраструктурные решения» и его организаций	7
4. АО «Росатом Инфраструктурные решения» и его организации как работодатель.....	8
5. Этические конфликты и информирование о нарушениях	12
6. Основные виды этических дилемм (ситуаций этического выбора) и способы их урегулирования	13
7. Безопасность и забота об окружающей среде	15
8. Информационная безопасность	17
9. Сохранность ресурсов и имущества	17
10. Электронная почта, интернет и информационные системы	18
11. Соблюдение корпоративного имиджа и стиля	18
12. Культура общения и поведения на рабочем месте	19
13. Взаимоотношения с заинтересованными сторонами	20
14. Соблюдение Кодекса.....	22
15. Сообщения о нарушениях	23
16. Нормативные ссылки	23

1. Назначение и область применения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников АО «Росатом Инфраструктурные решения», филиалов и управляемых обществ (далее - Кодекс) разработан в развитие положений статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [16.7] и для установления в АО «Росатом Инфраструктурные решения», филиалах и управляемых обществах (далее - Дивизион) единых этических норм и правил служебного поведения, обязательных для применения в рамках всех групп процессов процессной модели управления гражданской части отрасли.

1.2. Кодекс устанавливает требования делового поведения и этики при взаимодействии внутри Дивизиона, а также с внешними заинтересованными сторонами, в том числе органами власти, поставщиками, партнерами, Дивизионом.

1.3. Кодекс разработан с целью:

укрепления деловой репутации Дивизиона;

установления правил поведения работников Дивизиона, честного и справедливого отношения к работникам, поставщикам, партнерам в регионах и на территориях присутствия Дивизиона и с сохранением приверженности ценностям Госкорпорации «Росатом» и АО «Росатом Инфраструктурные решения»;

предупреждения и минимизации рисков, связанных с нарушением делового поведения и этики, принятых в Обществе;

профилактики по предотвращению возможных нарушений законодательства Российской Федерации и конфликтных ситуаций, решения в ситуациях этических дилемм (ситуациях этического выбора).

1.4. Соблюдение Кодекса является обязательным для работников Дивизиона.

1.5. При заключении договоров на проведение работ/оказание услуг поставщикам, подрядчикам, контрагентам, заинтересованным третьим лицам рекомендуется предлагать соблюдать требования данного Кодекса.

1.6. Организации Дивизиона, осуществляющие свою деятельность за рубежом, могут разрабатывать кодексы этики на основе положений данного Кодекса, применимого законодательства иностранных государств с учетом их обычаев и культур. При возникновении противоречий положений Кодекса применимому законодательству иностранных государств применяются положения законодательства иностранных государств присутствия.

1.7. Ответственным за актуализацию Кодекса и контроль его исполнения является заместитель генерального директора по персоналу Дивизиона.

2. Сокращения

Сокращения, используемые в целях данного документа, и расшифровки.

Термин/ Аббревиатура	Определение/ значение аббревиатуры
Антикоррупционная политика	Отраслевой регламентирующий документ, определяющий единые принципы, методологические подходы, инструменты противодействия коррупции (пункт 1.1 Антикоррупционной политики [16.7])

Термин/ Аббревиатура	Определение/ значение аббревиатуры
Горячая линия	Условное наименование каналов связи, специально оборудованных для обеспечения конфиденциального информирования Дивизиона о правонарушениях и защиты персональных данных заявителей, в том числе непосредственно в Обществе: электронный почтовый ящик 0707@rosatom.ru ; телефон с автоответчиком для приема устных сообщений: 8 (800) 100-07-07 (круглосуточно, звонок бесплатный).
Деловая этика	Комплекс правил, этических норм и ценностей, которые определяют поведение человека в корпоративной среде и за ее пределами.
Деловое поведение	Система поступков работников Дивизиона, связанная с реализацией деловых интересов Дивизиона и его организаций, которая реализуется посредством делового общения, установления взаимоотношений с клиентами, партнерами, подчиненными, руководителями, коллегами, другими заинтересованными сторонами и принятия способствующих успеху решений.
Заинтересованные стороны	Физическое лицо или организация, которые могут влиять на осуществление деятельности или принятие решения, быть подверженными их воздействию или воспринимать себя в качестве последних.
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 обязанностей (осуществление полномочий).
Конфиденциальность информации	Обязательное требование для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя.
Комитет по этике	Постоянно действующий орган, основной целью создания и деятельности которого является этическая оценка действий работников Дивизиона и ее организаций на соответствие положениям Кодекса.
Малочисленные народы	Коренные малочисленные народы Российской Федерации - народы, проживающие на территориях традиционного расселения своих предков, сохраняющие традиционные образ жизни, хозяйственную

Термин/ Аббревиату́ра	Определение/ значение аббревиату́ры
	деятельность и промыслы, насчитывающие в Российской Федерации менее 50 тысяч человек и осознающие себя самостоятельными этническими общностями. При наличии аналогичных групп населения в регионах и территориях присутствия Дивизиона и ее организаций, следует руководствоваться законодательством этих регионов и территорий.
Корпоративный имидж	Образ Дивизиона, сформированный в общественном сознании
Коррупция	Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Дивизиона 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 предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.
Личная заинтересованность	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 Дивизиона или ее организации, замещающим должность, предусматривающую обязанность принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, 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 указанный работник, и/или лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
ЛНА	Локальный нормативный акт
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МТО	Материально-техническое обеспечение

Термин/ Аббревиатура	Определение/ значение аббревиатуры
Родственники	Супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, полнородные и не полнородные братья и сестры, дедушки, бабушки, внуки.
Свойственники	Физические лица, которые не связаны между собой кровным родством, а присоединились к семье вследствие заключения брака: свекор и свекровь для жены, тесть и теща для мужа, братья и сестры одного из супругов в отношении другого супруга, родители супругов между собой.
Подразделение отвечающее за управление персоналом	Структурное подразделение управляющей компании, Департамента по работе с персоналом и организационному развитию ЯОК (для организаций ЯОК), структурное подразделение в Дивизион и ее организациях, ответственное за функцию управления персоналом.
СМИ	Средства массовой информации
Совместная работа родственников (свойственников)	Ситуация, при которой близкие родственники или свойственники, работают в одной организации.
СУП	Подразделение отвечающее за управление персоналом
Фаворитизм	Пристрастное отношение и покровительство.
Ценности Дивизиона (Госкорпорации «Росатом») и ее организаций	Базовые морально-нравственные личностные установки работников Дивизиона, принятые в качестве основных ориентиров при принятии решений в ситуациях, где отсутствуют четкие инструкции и утвержденные регламенты.
Этический вопрос	Вопрос, касающийся требований, описанных в Кодексе.
Этическая дилемма (ситуация этического выбора)	Ситуация, в которой работник Дивизиона находится перед выбором из двух и более возможных вариантов поведения. Этическая дилемма может включать ситуацию, в которой личные интересы работника Дивизиона могут влиять (нарушать или противоречить) на исполнение им своих трудовых обязанностей.
Этическое заключение	Вывод/перечень выводов, сделанных по итогам проведения этической экспертизы Комитета по этике.
Этический конфликт	Ситуация, при которой возникает противоречие между нормами деловой этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе трудовой деятельности. Предметом конфликта становится отступление одного из субъектов отношений от сложившихся норм деловой этики, либо ориентация субъектов отношений на различные нормы поведения.

Термин/ Аббревиатура	Определение/ значение аббревиатуры
Этическая оценка	Интерпретация действий/бездействия работников Дивизиона и ее организаций с точки зрения соответствия их поведения требованиям, описанным в Кодексе, а также проверка документов и фактов, проводимая Комитетом по этике.
Этическая практика	Практика управления (регулирования деятельности), основанная на этических принципах.

3. Ценности и принципы АО «Росатом инфраструктурные решения» и его организаций

3.1. Работники Дивизиона при принятии решений в ситуациях, где отсутствуют нормативные предписания, должны опираться на базовые морально-нравственные личностные установки – ценности Дивизиона.

3.2. В основе деятельности Дивизиона лежат единые отраслевые ценности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций.

- На шаг впереди - мы стремимся быть лидером на глобальных рынках, стремиться быть «на шаг впереди» в технологиях, знаниях и качествах наших работников. Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня. Мы постоянно развиваемся и учимся. Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера.

- Ответственность за результат - каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы и качество своего труда перед государством, отраслью, коллегами и заказчиками. В работе мы предъявляем к себе самые высокие требования. Оцениваем не затраченные усилия, а достигнутый результат. Успешный результат - основа для наших новых достижений.

- Эффективность - мы всегда находим наилучшие варианты решения задач. Мы эффективны во всем, что делаем, - при выполнении поставленных целей мы максимально рационально используем ресурсы компании и постоянно совершенствуем рабочие процессы. Нет препятствий, которые могут помешать нам находить самые эффективные решения.

- Единая команда - мы все - Росатом. У нас общие цели.

- Работа в команде единомышленников позволяет достигать уникальных результатов. Вместе мы сильнее и можем добиваться самых высоких целей. Успехи работников - успехи компании.

- Уважение - мы с уважением относимся к нашим заказчикам, партнерам и поставщикам. Мы всегда внимательно слушаем и слышим друг друга вне зависимости от занимаемых должностей и места работы. Мы уважаем историю и традиции отрасли. Достижения прошлого вдохновляют нас на новые победы.

- Безопасность - наивысший приоритет. В нашей работе мы в первую очередь обеспечиваем полную безопасность людей и окружающей среды. В безопасности нет мелочей - мы знаем правила безопасности и выполняем их, пресекая нарушения.

3.3. В отсутствие соответствующих норм, установленных локальными актами Обществе, решения принимаются на основе ценностей.

3.4. При выборе действия, при принятии решений, а также в процессе текущей профессиональной деятельности работники Дивизиона должны руководствоваться следующими принципами, которые, в свою очередь являются выражением моральных, профессиональных и деловых ценностей и норм Дивизиона и Госкорпорации «Росатом»:

- Действуй во благо Дивизиона и ради безопасности.
- Будь профессионалом, добивайся конкретных результатов.
- Думай. Проявляй инициативу. Стань лидером инновационного прорыва сегодня.
- Соблюдай дух и букву закона, требования корпоративных стандартов и регламентов. Не допускай возникновения ситуаций с непрогнозируемыми последствиями.
- Работай в команде. Развивай взаимовыручку. Применяй взаимный контроль для снижения вероятности ошибок.
- Всегда выполняй свои обязательства. Отвечай за последствия своих действий.
- Внимательно относись к критике в свой адрес. Сообщая о проблеме, ищи решение, а не виноватого.
- Учись у конкурентов. Побеждай честно.
- Почитай традиции и ветеранов отрасли. Помни, что за успехом первого атомного проекта стояли интеллект и воля твоих предшественников. Помогай молодым стать профессионалами, достойными работать в атомной отрасли.
- Уважай свободу, права и достоинство человека. Развивай и поддерживай дух партнерства и взаимоуважения в отношениях со всеми заинтересованными сторонами.

4. АО «Росатом Инфраструктурные решения» и его организации как работодатель

4.1. Дивизион стремится стать лучшими в раскрытии потенциала работников.

- Дивизион создает среду, в которой каждый работник может реализовать себя, независимо от региона проживания, пола, возраста, формы занятости, физических возможностей и положения.
- Дивизион строит открытую культуру доверия, уважения, горизонтального взаимодействия без барьеров, обеспечивают доступ к лучшим технологиям и открытым прямым коммуникациям, стимулирующим инициативу и применение талантов работников.

4.2. Уважение прав человека и рабочая среда

4.2.1. Дивизион реализует международные проекты в разных странах и континентах, объединяют работников из разных регионов, с разным культурным

опытом, мировоззрением и религиозными взглядами. Дивизион и ее организации уважают культурное многообразие и индивидуальные различия.

4.2.2. Дивизион подтверждает свою ответственность за соблюдение прав человека, определенных законодательством Российской Федерации, Всеобщей декларацией прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Международным пактом о гражданских и политических правах, Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Декларацией Организации Объединенных Наций о правах коренных народов, Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Конвенциями Международной организации труда, Глобальным договором Организации Объединенных Наций.

4.2.3. Принципы Дивизиона в сфере прав человека и механизмов их реализации во взаимодействии с работниками Дивизиона, а также другими заинтересованными сторонами определены в Единой отраслевой политике по правам человека. [16.23] Права человека соблюдаются работниками Дивизиона в любых регионах и на любых территориях присутствия Дивизиона, любых культурах и при любых обстоятельствах.

4.2.4. Дивизион признает трудовые права неотъемлемой частью прав человека, соблюдает принципы социального партнерства, условия действующего Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке, коллективных договоров.

4.2.5. Дивизион поддерживает ветеранов отрасли в соответствии с положениями ЛНА Дивизиона и Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций. [16.18]

4.2.6. В Обществе обеспечивается равноправие работников и исключен фаворитизм. Всем работникам гарантированы равные возможности при приеме на работу, определении оплаты труда, предоставлении доступа к обучению и развитию, при карьерном продвижении, увольнении, выходе на пенсию, реализации потенциала, карьерного роста и развития, независимо от расы, цвета кожи, национальности, этнической принадлежности, происхождения и места рождения, пола, возраста, вероисповедания и религиозных убеждений, имущественного, социального, должностного, семейного положения, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, физических возможностей человека.

4.2.7. В Обществе полностью исключены формы принудительного и насильственного труда, детского труда, не приемлемы угрозы физического, сексуального или иного насилия, устные оскорбления и любые формы унижения чести и человеческого достоинства.

4.2.8. Основой взаимоотношений между работниками являются ценности Дивизиона. В Обществе каждый работник имеет возможность свободно высказывать идеи, направленные на улучшение результативности и повышение эффективности организаций, извлечение уроков.

4.2.9. Дивизион неукоснительно соблюдает трудовое законодательство регионов и территорий присутствия Дивизиона, выступает за разумный баланс

между работой и личной жизнью работников, с уважением относятся к их интересам вне работы.

4.2.10. Нормы рабочего времени устанавливаются в соответствии с законодательством государств присутствия Дивизиона, для России это Трудовой кодекс Российской Федерации. [16.1]

4.2.11. В Обществе приветствуются рабочие трудовые династии, передача мастерства от поколения к поколению. При этом родственники работников не получают дополнительных преимуществ при приеме на работу и продвижении по карьерной лестнице. Для Дивизиона неприемлем протекционизм в любой его форме, в том числе протекционизм на основе семейственности.

4.3. Деловое поведение работников Дивизиона.

В своей повседневной работе работники руководствуются ценностями и принципами Дивизиона, нормами и правилами поведения, приведенными в этом разделе:

4.3.1. проявляют нетерпимость к нарушениям в сфере охраны труда, правил пожарной безопасности, безопасности в области использования информации, информационной безопасности;

4.3.2. не допускают унижения чести и достоинства людей;

4.3.3. не допускают проявлений коррупции;

4.3.4. не допускают фаворитизм и дискриминацию, связанные с расой, цветом кожи, национальностью, этнической принадлежностью, полом, возрастом, вероисповеданием и религиозными убеждениями, имущественным, социальным, должностным, семейным положением, политическими убеждениями, принадлежностью к общественным объединениям, разрешенным на территории Российской Федерации, физическими возможностями человека и другими подобными характеристиками;

4.3.5. не допускают принуждения и домогательства в каких бы то ни было формах;

4.3.6. не допускают распространения заведомо ложных сведений, порочащих честь и достоинство работников и партнеров, и подрывающих их репутацию;

4.3.7. соблюдают права человека, уважительно относиться к коллегам по работе, к клиентам и партнерам;

4.3.8. ответственно обращаются с информацией и не разглашают сведения конфиденциального характера;

4.3.9. не допускают любой возможности возникновения конфликта интересов;

4.3.10. своевременно уведомляют своего непосредственного руководителя об обращениях каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению делового поведения и этики, требования к которым описаны в настоящем Кодексе.

4.4. Правила делового поведения руководителей Дивизиона.

Руководители Дивизиона принимают на себя ответственность как за соблюдение Кодекса, так и за создание и поддержание культуры доверия и

открытости, при которой работники свободно информируют руководителей о своих сомнениях и проблемах.

Руководители Дивизиона:

4.4.1. выступают гарантами соблюдения требований делового поведения и этики, на личном примере демонстрируют приверженность деловому поведению и этики, а также требованиям Политики по правам человека, Антикоррупционной политики, политики безопасности;

4.4.2. не допускают в своей управленческой деятельности любых форм дискриминации, фаворитизма и протекционизма, преследования и насилия, а также использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принятия необоснованных, незаконных или несправедливых решений. Взаимоотношения между руководителями и работниками строятся на основе уважения, доверия, взаимной ответственности и с полным соблюдением прав человека;

4.4.3. дают поручения соответствующие требованиям законодательства, настоящего Кодекса, иных ЛНА Дивизиона и ее организации;

4.4.4. незамедлительно принимают меры по устранению нарушений законодательства, локальных нормативных актов Дивизиона, в том числе настоящего Кодекса;

4.4.5. проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками по вопросам применения Кодекса, оказывают поддержку работникам, которые инициируют обсуждение этических вопросов;

4.4.6. учитывают приверженность подчиненных работников ценностям и принципам Дивизиона, соответствие поведения работников нормам делового поведения и этики, приведенным в настоящем Кодексе, при ежегодной оценке, награждении наградами Дивизиона, выдвижении кандидатур в управленческий кадровый резерв, принятии решений о назначении на вышестоящую должность, ротации, направлении на программы обучения и развития;

4.4.7. внимательно относятся к обеспечению условий труда и потребностей подчиненных работников, предоставляя им возможности для карьерного роста и развития;

4.4.8. создают в коллективах обстановку, которая способствует раскрытию потенциала работников, поощряют командную работу, обмен опытом и знаниями;

4.4.9. проявляют лидерство в развитии культуры безопасности.

4.5. С учетом статуса Дивизиона в составе Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» работники Дивизиона осознают свою особую ответственность и являются образцом при осуществлении своих полномочий по обеспечению интересов Дивизиона, Корпорации и государства:

4.5.1. не используют свое должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

4.5.2. проявляют корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

4.5.3. воздерживаются от публичных высказываний, суждений и оценок от имени Дивизиона, а также, находясь в должности работника Госкорпорации,

личных суждений в отношении деятельности государства, государственных органов или органов местного самоуправления, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работников.

4.6. Дивизион в вопросах общественного благополучия:

4.6.1. применяет консервативный, основанный на приоритете безопасности и минимизации рисков, подход к принятию управленческих решений;

4.6.2. поощряет открытость в обсуждении этических проблем и обеспечивает защиту тех сотрудников, которые информируют руководство о нарушениях законодательства, корпоративных стандартов и этических норм, а также гарантирует вынесение оценки обжалованных действий только после всестороннего изучения компетентными органами управления.

5. Этические конфликты и информирование о нарушениях

5.1. При наличии сомнений относительно того, как поступить в той или иной ситуации, работник задает себе следующие вопросы:

Соответствует ли мое решение, действие или бездействие законодательству Российской Федерации, ценностям и принципам Дивизиона, Кодексу, иным ЛНА Дивизиона? Насколько обоснованно мое решение, действие или бездействие с точки зрения интересов Дивизиона?

Учел ли я возможные риски и интересы всех лиц, на которых оно может повлиять?

Уверен ли я, что данное решение, действие/бездействие не будет иметь негативного эффекта для репутации Дивизиона?

Если о том, что я сделал узнают другие люди, буду ли я по-прежнему считать, что поступил правильно?

5.2. При отрицательном ответе на любой из вопросов, указанных в пункте 5.1 настоящего Кодекса, а также в случае неуверенности в правильности своего выбора работник обращается за консультацией к своему непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю или работникам СУП.

5.3. Если работник считает, что руководитель вовлечен в деятельность, нарушающую требования Кодекса, работник обращается к вышестоящему руководителю, или обращается со своими вопросами и информацией по каналам, указанным в разделе 15 настоящего Кодекса.

5.4. Полученная от работника информация о нарушениях делового поведения и этики и (или) признаках нарушений с соблюдением требований конфиденциальности рассматривается и проверяется в порядке, установленном в Обществе и/или Госкорпорации «Росатом».

5.5. Нарушения, о которых необходимо сообщать немедленно:

предложение и получение взятки, договоренность дать взятку, оплатить содействие;

возникновение конфликта интересов;

склонение к совершению коррупционных и иных правонарушений;

получение подарка и иных знаков делового гостеприимства, за исключением случая, указанного в абзаце первом пункта 6.4, в связи с должностным положением и/или исполнением должностных обязанностей;

мошенничество, действия, влекущие искажение отчетности Дивизиона и ее организаций;

обстоятельства, угрожающие безопасности, жизни и здоровью работников, иных заинтересованных сторон;

нарушение требований делового поведения и этики, в результате которых работнику или Дивизиона и ее организациям причинен репутационный ущерб или возникла угроза его причинения;

нарушение режима секретности и требований информационной безопасности.

6. Основные виды этических дилемм (ситуаций этического выбора) и способы их урегулирования

6.1. Конфликт интересов

Работники Дивизиона избегают ситуаций, которые ведут к конфликту интересов или имеют его признаки, принимают предусмотренные меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов.

Действия работника Дивизиона в случае возникновения или возможности возникновения конфликта интересов определены в утвержденных в Обществе ЛНА, устанавливающих порядок принятия мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов (информирования работниками работодателя о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов).

6.2. Совместная работа родственников

Не допускается трудоустройство (работа) родственников или свойственников на условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому, в случае если один из них занимает/замещает должность руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Дивизиона и ее организации.

Следует избегать трудоустройства (работы) родственников или свойственников на условиях непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому, в случае если один из них занимает/замещает должность руководителя среднего или младшего звена, обладающего организационно-распорядительными полномочиями. В исключительных случаях такое трудоустройство (работа) возможно при условии принятия данными работниками мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

Кадровые решения, в том числе прием на работу, перевод, назначение на вышестоящую должность, зачисление в кадровый резерв, в Дивизионе, принимаются исходя из объективной оценки кандидатов, их профессионализма и соответствия ценностям и принципам Дивизиона.

Работники Дивизиона не оказывают воздействие на решения о продвижении по карьерной лестнице своих родственников/свойственников, работающих в Дивизионе, а также не используют родственные связи с целью содействия принятию иных решений.

6.3. Профилактика коррупции

В Дивизионе создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Профилактика коррупции в Дивизионе реализуется в соответствии с Антикоррупционной политикой. [16.7]

Руководители Дивизиона выступают гарантами выполнения антикоррупционных правил и процедур, демонстрируют личный пример следования антикоррупционным стандартам поведения и несут персональную ответственность за несоблюдение принципов Антикоррупционной политики.

6.4. Получение и дарение подарков, проявление гостеприимства

Получение и дарение подарков, проявление гостеприимства в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями являются знаком вежливости и уважения, способствуют формированию хороших деловых отношений при условии, что они носят символический характер, не призваны влиять на принятие решений и не дают повода усматривать такое влияние.

Работники Дивизиона при получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями действуют согласно локальным нормативным актам.

В ситуации принятия решения о дарении/получении подарка работники Дивизиона должны учитывать, что в соответствии с законодательством Российской Федерации, в частности, не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей:

лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности, государственным служащим, муниципальным служащим, служащим Банка России, работникам, замещающим должности в государственных Дивизионах, публично-правовых компаниях, Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей¹;

в отношениях между коммерческими организациями.

Подарки, которые работники дарят внутри организации (коллегам) должны носить исключительно символический характер.

¹ В отношении данной категории разрешено дарение в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями.

Если работник сомневается, как ему поступить при получении подарка или в связи с желанием преподнести подарок, то он обращается в подразделение или к должностному лицу, определенным ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7. Безопасность и забота об окружающей среде

7.1. Безопасность жизни и здоровья работников

Обеспечение безопасности, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются приоритетом в деятельности руководителей и иных должностных лиц Дивизиона.

Дивизион и ее организации следуют нормам российского природоохранного законодательства и требованиям признанных международных норм в области безопасности.

Деятельность работников соответствует целям и принципам безопасности, определенным Единой отраслевой политикой культуры безопасности Госкорпорации «Росатом» [16.21] и ЛНА Дивизиона.

Дивизион контролирует деятельность подрядных организаций и исполнение требований безопасности в системе договорных отношений, обеспечивают необходимое обучение и информирование подрядчиков в соответствии с целями и принципами безопасности Дивизиона.

Дивизион обеспечивает работникам безопасные условия труда. В Дивизионе все без исключения травмы, инциденты и аварии на производстве, а также предпосылки к ним подлежат расследованию в соответствии с нормативными документами по охране труда [16.25] По результатам расследований принимаются меры, исключаяющие повторение аналогичных событий.

7.2. Работники Дивизиона придерживаются базовых принципов культуры безопасности согласно Единой отраслевой политике Госкорпорации «Ростатом» и ее организаций в области охраны труда [16.25] и ЛНА Дивизиона:

- действия работников направлены на благо Дивизиона и с приоритетом соблюдения принципов безопасности;
- соблюдение требований безопасности важнее страха наказания за ошибку;
- правила безопасности соблюдаются даже в тех случаях отсутствия контроля;
- правила безопасности соблюдаются беспрекословно, четко и в полном объеме;
- нарушение правил безопасности другими людьми строго пресекается, независимо от уровня должности;
- предоставление руководителю достоверной и полной информации о происходящем на производственных площадках, в т.ч. и неприятную для руководства Дивизиона;
- обращение к вышестоящему руководителю по вопросам потенциальной опасности энергетических объектов, промедление принятия решения которых

может привести к фатальным последствиям, если не найдено понимание у непосредственного руководства;

- независимость контроля безопасности от производственного и финансово-экономического контроля;
- приоритет выполнения требований по безопасной эксплуатации объектов энергетики над другими задачами.

7.3. Работники соблюдают требования охраны труда в Обществе:

- неукоснительное соблюдение требований законодательства РФ, локальных нормативных актов в области охраны труда;
- контроль соблюдения требований охраны труда другими работниками, включая работников подрядных организаций;
- допуск к выполнению работы только при условии наличия соответствующей данной работе квалификации, прохождения обучения (программы подготовки) и пригодности по медицинским показаниям;
- использование средств индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения работы.

7.4. Дивизион в вопросах безопасности деятельности следует следующим принципам:

- контроль исполнения организациями-партнерами и подрядчиками международных договоров и рекомендаций Регуляторов в области безопасности;
- поощрение культуры обсуждения проблем безопасности «без вины». Каждому сотруднику дается возможность выявлять, свободно и конструктивно анализировать и устранять ошибки, их причины и обстоятельства возникновения. Своевременное и честное сообщение о допущенной ошибке рассматривается как смягчающий фактор при применении дисциплинарных мер воздействия;
- в дополнение к обязательным превентивным мерам, исключаям риск для населения и окружающей среды, Дивизион работает над снижением неблагоприятного влияния, оказываемого на природу, применяя собственные научно-технические разработки и лучшие мировые практики в этой сфере;
- привлечение на приоритетной основе инвестиций в развитие безопасных технологий и создание инфраструктуры для решения существующих и отложенных проблем промышленной безопасности.

7.5. Дивизион обеспечивает работников безопасными условиями труда. В Обществе и ее организациях все без исключения травмы, инциденты и аварии на производстве, а также предпосылки к ним подлежат расследованию. По результатам расследований принимаются решения, исключающие повторение таких событий.

- в Обществе не допускается нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, проноса, хранения или распространения в любых помещениях или объектах Дивизиона наркотических или других веществ, оборот которых запрещен законом Российской Федерации.
- в Обществе не допускают курения в помещениях или объектах

Дивизиона, кроме специально отведенных для этого мест.

- все работники Дивизиона работают на предотвращение возникновения происшествий путем анализа возможных рисков, опасных действий, извлечение уроков из случившихся негативных событий, а также осуществляют профилактику их возникновения.

7.6. Забота об окружающей среде

Дивизион соблюдают принципы экологической политики, установленные в Единой отраслевой экологической политике ГК Росатом [16.16] и ЛНА Дивизиона.

8. Информационная безопасность

8.1. Работники Дивизиона обязаны соблюдать требования законодательства регионов и территорий присутствия Дивизиона, требований локальных нормативных актов Дивизиона в области информационной безопасности и политик Госкорпорации «Росатом» [16.24].

Нарушение правил обращения с конфиденциальной информацией, ее необдуманное распространение третьим лицам может нанести ущерб Обществу, а также привести к наступлению персональной ответственности за нарушение - от дисциплинарной до уголовной.

Работники Дивизиона и ее организаций обеспечивают целостность, доступность и конфиденциальность информации.

Принципы в области защиты информации, составляющей коммерческую тайну, установлены в Единой отраслевой политике защиты информации, составляющей коммерческую тайну [16.11] и ЛНА Дивизиона.

8.2. При работе с персональными данными каждый работник несет ответственность за соблюдение следующих требований:

8.2.1. обработка данных должна быть законной, допустимой и прозрачной;

8.2.2. обработка данных должна осуществляться на основании конкретного, предметного, информированного, сознательного и однозначного согласия лица и в соответствии с заранее определенными законными целями;

8.2.3. обработка, в том числе сбор ненужных для выполнения трудовых обязанностей данных, запрещена;

8.2.4. данные должны быть точными и актуальными;

8.2.5. срок хранения собранных данных должен быть ограничен;

8.2.6. должны быть обеспечены безопасность и защита персональных данных.

9. Сохранность ресурсов и имущества

9.1. Имущество и ресурсы Дивизиона используются только по назначению.

9.2. Работники Дивизиона:

9.2.1. бережно обращаются с имуществом, экономно расходуют ресурсы Дивизиона и не используют их в личных целях;

9.2.2. при планировании и использовании ресурсов выбирают вариант, при котором возможно понести расходы в наименьшем размере, если это не влияет на безопасность, качество и сроки;

9.2.3. используют ресурсы и имущество Дивизиона (в том числе инструменты и оборудование, транспортные средства и различные виды связи) только по назначению и для выполнения трудовых обязанностей;

9.2.4. осуществляют служебные командировки для выполнения поставленных целей и задач, учитывая нормы и лимиты, установленные в локальных нормативных актах Дивизиона по оформлению и оплате служебных командировок работников;

9.2.5. защищают имущество и ресурсы, в том числе интеллектуальную собственность, от утраты, кражи, нецелевого, незаконного или неэффективного использования;

9.2.6. предупреждают коллег от халатного и расточительного отношения к имуществу и ресурсам.

9.3. При возникновении сомнений в правомерности использования имущества и ресурсов работники должны обратиться к своему непосредственному руководителю или направить сообщение: или на электронный адрес: 0707@rosatom.ru, или на электронный адрес ss@rusatom-utilities.ru.

10. Электронная почта, интернет и информационные системы

10.1. Информационные системы Дивизиона предоставляются работникам для выполнения трудовых обязанностей. Работники используют эти системы в соответствии с локальными нормативными актами об информационной безопасности Дивизиона.

10.2. Работники Дивизиона:

10.2.1. ответственно используют электронную почту и учетные записи Дивизиона в телекоммуникационной сети Интернет;

10.2.2. соблюдают положения документов, регламентирующих порядок обращения с информацией ограниченного доступа, персональными данными работников;

10.2.3. передают информацию ограниченного доступа третьим лицам в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами Копорации, изданными в развитие законодательства;

10.2.4. не выражают личное мнение от имени Дивизиона, если иное не установлено ЛНА Дивизиона;

10.2.5. не распространяют, не обсуждают без согласия Дивизиона на публичных интернет-ресурсах информацию, связанную с деятельностью, клиентами, заказчиками, работниками Дивизиона или другими заинтересованными сторонами;

10.2.6. не размещают фото и видео изображения, не соответствующие действительности и/или порочащие деловую репутацию Дивизиона.

11. Соблюдение корпоративного имиджа и стиля

11.1. Каждый работник способствует формированию корпоративного имиджа.

11.2. При взаимодействии с заинтересованными сторонами, в том числе при совместной деятельности внутри организации, работники соблюдают требования

делового поведения и этики, избегая действий, которые могут нанести ущерб корпоративному имиджу.

К таким действиям относятся, например, негативные высказывания и публикации о деятельности Дивизиона, ненадлежащее поведение на мероприятиях, где работники представляют интересы работодателя.

11.3. Выбирая одежду, работник руководствуется следующими основными правилами:

- сдержанность;
- ухоженность;
- чистота;
- функциональность.

11.4. На производственных площадках обязательной является спецодежда, соответствующая выполняемым функциям и требованиям по обеспечению безопасности на производстве.

11.5. При участии в деловых мероприятиях как внутри, так и за пределами отрасли, обязательными элементами гардероба офисных работников являются деловой костюм/платье, закрытая обувь классического фасона.

11.6. Свободный стиль в одежде, который не противоречит общепринятым нормам делового поведения и этики, допустим в случае если не предусмотрены мероприятия, требующие личного совместного с другими работниками присутствия в офисе или за его пределами.

11.7. При выборе одежды необходимо учитывать обычаи регионов и на территориях присутствия Дивизиона, проявлять уважение к культурным и национальным особенностям стран, нормам и правилам поведения, принятым в обществе. Если указания на стиль одежды отсутствуют, необходимо придерживаться традиционного делового стиля.

12. Культура общения и поведения на рабочем месте

12.1. Требования к поведению на рабочем месте устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Дивизиона, соблюдение которых является обязательным для всех работников Дивизиона.

12.2. Недопустимы действия, создающие угрозу или посягающие на жизнь, здоровье, санитарно-эпидемиологическое благополучие, общественную нравственность, половую неприкосновенность и половую свободу [16.2, 16.3].

12.3. Недопустимо принятие решений о приеме на работу или продвижении по работе, исходя из согласия или отказа кандидата для приема на работу/работника с поведением работодателя или его представителя, которое может быть расценено как посягательство на половую свободу и (или) неприкосновенность.

12.4. Запрещается преследование, запугивание, создание враждебной или оскорбительной атмосферы на рабочем месте в отношении работников, сообщивших о посягательствах на половую свободу и (или) неприкосновенность.

12.5. Как посягательство на жизнь, здоровье, санитарно-эпидемиологическое благополучие работников может рассматриваться работа под воздействием алкоголя, наркотиков или веществ (в том числе медицинских

препаратов, не подлежащих свободному обращению, на территории Российской Федерации или за ее пределами), наличие у работника при себе, продажа, употребление, передача или распространение наркотиков или веществ, не подлежащих свободному обращению и иные запрещенные законом действия.

12.6. Недопустимы поступки и поведение, которые унижают достоинство человека или являются проявлением враждебности, запугивания. Такое поведение также может заключаться в прямых или косвенных словесных оскорблениях или угрозах, недоброжелательных и обесценивающих деятельность работника замечаниях, грубых шутках, нежелательных письмах или звонках, показе оскорбительных или унижительных фотографий и изображений, неуместных физических прикосновениях, выходящих за пределы, установленные требованиями делового поведения и этики или производственной необходимости, физическом нападении или в других подобных действиях, причиняющих эмоциональный и/или физический дискомфорт другому человеку.

13. Взаимоотношения с заинтересованными сторонами

13.1. Взаимоотношения с государством

Руководители и работники Дивизиона:

13.1.1. осознают свою ответственность перед государством в связи со значимостью и спецификой деятельности;

13.1.2. строго следуют требованиям законодательства Российской Федерации, стремятся быть образцом в выполнении правовых и этических обязательств в отношении государств;

13.1.3. строят устойчивые и конструктивные взаимоотношения с органами государственной власти и местного самоуправления, опираясь на принципы ответственности и добросовестности;

13.1.4. в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации и нормами международного права;

13.1.5. не используют свое должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

13.1.6. проявляют корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

13.1.7. воздерживаются от публичных высказываний, суждений и оценок от имени Дивизиона, в том числе в телекоммуникационной сети Интернет, в отношении деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, их руководителей, если это не входит в должностные обязанности работников.

13.2. Взаимоотношения с акционерами, участниками и инвесторами

13.2.1. Дивизион заботится о повышении собственной инвестиционной привлекательности и укреплении деловой репутации.

13.2.2. Основой для проявления доверия Обществу являются прозрачность и открытость.

13.2.3. Дивизион своевременно и в полном объеме доносит до акционеров, участниками и инвесторов существенную информацию о деятельности путем ее

публичного раскрытия в соответствии с законодательством, за исключением раскрытия информации, сведения о которой составляют государственную тайну или иную информацию ограниченного распространения.

13.2.4. Дивизион уважает права акционеров, участников и инвесторов, гарантируя им соблюдение интересов, установленных законодательством Российской Федерации, ЛНА Дивизиона и иными документами, регламентирующими взаимоотношения.

13.3. Взаимоотношения с клиентами, заказчиками, контрагентами, деловыми партнерами и поставщиками

13.3.1. Дивизион выстраивает взаимодействие с контрагентами и деловыми партнерами на открытой и взаимовыгодной основе, в полной мере исполняя принятые на себя обязательства. Вместе с тем Дивизион предъявляет высокие требования к качеству предоставляемых товаров, работ и услуг, к надежности контрагентов и деловых партнеров, к соблюдению ими требований делового поведения и этики, требований по противодействию коррупции. [16.7]

13.3.2. Работники Дивизиона внимательно рассматривают и своевременно реагируют на жалобы, заявления и предложения, поступающие в Дивизион по вопросам взаимодействия с контрагентами и деловыми партнерами.

13.4. Взаимоотношения с Дивизионом и общественными организациями

Деятельность Дивизиона влияет на жителей регионов и территорий присутствия Дивизиона. Понимая значимость своей деятельности, Дивизион придерживается правил социальной ответственности перед своими работниками и членами их семей, перед ветеранами отрасли, перед Дивизионом в целом.

Дивизион стремится внести свой вклад в развитие регионов и территорий присутствия Дивизиона, участвуя в решении различных задач и осуществлении проектов, связанных с развитием.

Работники Дивизиона:

13.4.1. проявляют уважение к обычаям и традициям народов в регионах и на территориях присутствия Дивизиона (включая малочисленные народы), учитывают культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

13.4.2. соблюдают нейтральность, исключая возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

13.4.3. исключают действия, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками Дивизиона своих должностных обязанностей, а также не допускают конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и авторитету Дивизиона;

13.4.4. не оказывают предпочтение каким-либо профессиональным и социальным группам и организациям, сохраняют независимость от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

13.4.5. могут вносить свой вклад в развитие регионов и территорий присутствия Дивизиона, участвуя в волонтерских и социальных проектах.

13.5. Взаимоотношения со средствами массовой информации

13.6. Взаимодействие со СМИ Дивизиона осуществляет в соответствии с Едиными отраслевыми методическими указаниями о правилах распространения информации и взаимодействия работников ГК Росатом и ее организаций со средствами массовой информации [16.20] и ЛНА Дивизиона через структурные подразделения и/или работников, наделенных соответствующими полномочиями, с учетом открытости и прозрачности информации. Выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ могут только уполномоченные должностные лица Дивизиона.

13.7. Дивизион соблюдает следующие правила во взаимоотношениях со СМИ:

13.7.1. используют только согласованные с уполномоченным структурным подразделением Дивизиона заявления или высказывания, которые могут быть восприняты как официальная позиция Дивизиона;

13.7.2. передают в СМИ только согласованные с уполномоченным структурным подразделением Дивизиона информацию и документы о деятельности Дивизиона;

13.7.3. согласовывают выступление работника Дивизиона на публичном мероприятии с участием федеральных, региональных СМИ с уполномоченным за взаимодействие со СМИ структурным подразделением Дивизиона;

13.7.4. направляют без комментариев и искажения обращения (информацию) от представителей СМИ в структурные подразделения и/или работникам Дивизиона, наделенным полномочиями по взаимодействию со СМИ;

13.7.5. при подготовке публичных презентаций, ориентированных на внешнюю аудиторию, используют ЛНА Дивизиона по созданию и оформлению презентаций.

14. Соблюдение Кодекса

14.1. Настоящий Кодекс распространяется на все сферы деятельности Дивизиона. Все ЛНА Дивизиона разрабатываются с учетом положений Кодекса.

14.2. Работники Дивизиона в случае обнаружения признаков неэтичного поведения могут:

- сообщить о нарушении своему непосредственному руководителю;
- если непосредственный руководитель причастен к нарушению или не принимает мер к пресечению нарушения, сообщить о нарушении по каналам связи, указанным в разделе 15 настоящего Кодекса, и (или) в комитет по этике и правам человека.

14.3. Деятельность комитетов по этике регулируется соответствующими ЛНА, утвержденными приказом по организации.

14.4. В Обществе поддерживаются работники, своевременно информирующие о случаях несоблюдения/нарушении Кодекса.

14.5. Поведение, не соответствующее положениям настоящего Кодекса, влечет ответственность в установленных законом случаях и (или) ЛНА Дивизиона.

14.6. По вопросам, связанным с применением настоящего Кодекса, работник может обратиться в СУП.

15. Сообщения о нарушениях

15.1. В Дивизионах и ее организациях создаются условия для информирования о несоблюдении положений настоящего Кодекса, а также защиты прав и законных интересов работников, сообщивших о выявленных нарушениях.

15.2. Работники и представители других заинтересованных сторон могут обращаться по следующим каналам:

15.2.1. в части коррупции, конфликта интересов, вовлечения руководителя или иного работника в деятельность, нарушающую нормы Кодекса, правомерности использования имущества и ресурсов:

а. или на электронный ящик 0707@rosatom.ru, бесплатный телефонный номер 8 800 100-0707; для почтовых отправлений: 119017, Москва, ул. Большая Ордынка, д. 24 или 119017, Москва, а/я 226, Департамент защиты активов;

б. или на электронный адрес ss@rusatom-utilities.ru для почтовых отправлений: 119017, г. Москва, улица Большая Ордынка, дом 40, строение 1, Департамент комплексной безопасности Дивизиона;

15.2.2. в части вопросов информационной безопасности:

а. или в Корпоративный центр ГосСОПКА на адрес электронной почты soc@greenatom.ru, телефон +74994919 (доб. 4747) или в адрес Управления информационной безопасности Госкорпорации «Росатом»;

б. или на электронный ящик ib@rusatom-utilities.ru для почтовых отправлений: 119017, г. Москва, улица Большая Ордынка, дом 40, строение 1, Управление информационной безопасности Дивизиона;

15.2.3. в случаях нарушения прав человека, в том числе трудовых прав работников: или в Комитет по этике и правам человека Дивизиона на электронный ящик office@rusatom-utilities.ru, или комитеты по этике и правам человека конкретных организаций Дивизиона.

15.2.4. во всех остальных случаях:

а. или на электронный ящик info@rosatom.ru; для почтовых отправлений: 119017, Москва, ул. Большая Ордынка, д. 24 с указанием адресата «Комитет по этике и правам человека»;

б. или на электронный адрес office@rusatom-utilities.ru для почтовых отправлений: 119017, г. Москва, улица Большая Ордынка, дом 40, строение 1, с указанием адресата «Комитет по этике и правам человека».

16. Нормативные ссылки

16.1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

16.2. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации.

16.3. Уголовный кодекс Российской Федерации.

16.4. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

16.5. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

16.6. Федеральный закон от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной Дивизионах по атомной энергии «Росатом».

16.7. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии

коррупции».

16.8. Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции Минтруда России от 19.12.2018.

16.9. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 14.04.2015 № 1/364-П «Об утверждении Единой отраслевой антикоррупционной политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций и Единых отраслевых методических указаний по оценке коррупционных рисков в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях».

16.10. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 05.06.2015 № 1/534-П «Об утверждении Единых отраслевых методических рекомендаций об определении и применении мер воздействия в отношении работников организаций Госкорпорации «Росатом» за нарушение исполнительской дисциплины».

16.11. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 11.11.2015 № 1/1065-П «Об утверждении Единой отраслевой политики защиты информации, составляющей коммерческую тайну, в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях».

16.12. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 30.12.2016 № 1/1393-П «Об утверждении Единой отраслевой кадровой политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций».

16.13. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 01.03.2017 № 1/184-П «Об утверждении Единого отраслевого порядка процесса «Управление эффективностью деятельности» работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций».

16.14. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 15.08.2017 № 1/778-П «Об утверждении Единого отраслевого порядка подбора, найма и адаптации персонала в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях».

16.15. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 17.11.2017 № 1/1144-П «Об утверждении Единых отраслевых методических указаний по работе с обращениями граждан в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях».

16.16. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 05.12.2017 № 1/1232-П «Об утверждении Единой отраслевой экологической политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций».

16.17. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 20.02.2018 № 1/186-П «Об утверждении Единого отраслевого порядка работы с сообщениями горячей линии в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях».

16.18. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 18.05.2018 № 1/504-П «Об утверждении Единой отраслевой социальной политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций».

16.19. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 06.11.2018 № 1/1251-П «Об утверждении Единых отраслевых методических указаний по организации системы управления промышленной безопасностью в организациях Госкорпорации «Росатом».

16.20. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 27.11.2019 № 1/1301-П «Об утверждении Единых отраслевых методических указаний о правилах распространения информации и взаимодействии работников Госкорпорации «Росатом» и ее организаций со средствами массовой информации».

16.21. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 27.07.2020 № 1/800-П «Об утверждении Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области устойчивого развития».

16.22. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 19.07.2021 № 1/884-П «Об утверждении Единой отраслевой политики культуры безопасности Госкорпорации «Росатом».

16.23. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 15.06.2022 № 1/729-П «Об утверждении Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека».

16.24. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 30.09.2022 № 1/1292-П «Об утверждении Единой отраслевой политики информационной безопасности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций».

16.25. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 13.06.2023 № 1/1064-П «Об утверждении Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» в области охраны труда».