

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ АВИАЦИОННОГО МОТОРОСТРОЕНИЯ ИМЕНИ П.И. БАРАНОВА»

1. ВВЕДЕНИЕ

Кодекс этики и служебного поведения (*далее – Кодекс*) Работников Федерального государственного унитарного предприятия «Центральный институт авиационного моторостроения имени П.И. Баранова» (*далее – Институт*), устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения работников Института (*далее – Работники*), профилактику коррупционных и иных правоотношений, а также определяет основополагающие принципы их взаимоотношений между Работниками Института, с обществом в целом, правоохранительными и другими органами государственной власти Российской Федерации.

Настоящий Кодекс разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», нормативно правовых актов Президента РФ, Правительства РФ и иных нормативных актов РФ, локальных нормативных актов Министерства промышленности и торговли Российской Федерации.

Целью принятия настоящего Кодекса является формирование условий для повышения прозрачности деятельности Института, снижения коррупционных рисков, а также формирование корпоративной культуры и системы ценностей.

В целях эффективной реализации положений настоящего Кодекса в Институте назначается подразделение (*лицо*), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений. В Институте создается Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

Ознакомление Работника Института с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Института (*приложение №1 к настоящему Кодексу*).

Соблюдение этических норм и принципов, заложенных в настоящем Кодексе, способствует снижению коррупционных рисков, улучшению деловой репутации, повышению эффективности деятельности и ответственности Работников за результаты деятельности.

В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (*бездействия*), действий (*бездействия*) его коллег или правильного понимания (*толкования*) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю, и/или в подразделение (*к лицу*), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Институтом, а также для физических и юридических лиц,

исполняющих поручения либо представляющих Институт перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Института.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Институтом;

Работодатель – Центральный институт авиационного моторостроения имени П.И. Баранова;

Структурное подразделение Института – организационная единица Института, указанная в организационной структуре, утвержденной в установленном порядке;

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах юридического лица;

Коррупционный риск – возможность совершения Работником организации, а также иными лицами от имени или в интересах организации коррупционного правонарушения;

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (*прямая или косвенная*) влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (*служебных*) обязанностей (*осуществление полномочий*) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью Работника и правами и законными интересами Института, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (*или*) деловой репутации Института.

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 с использованием своих должностных полномочий, и (*или*) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (*родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей*), гражданами или организациями, с которыми, Работник и (*или*) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными (*деловыми*) или иными близкими отношениями, в том числе в силу занятия Работником и связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения акциями, долями, паями в ином юридическом лице.

3. ЗАДАЧАМИ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА ЯВЛЯЮТСЯ

- профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;
- формирование эффективной системы антикоррупционного противодействия в Институте;
- соблюдение норм деловой этики Работниками Института;
- повышение и развитие единой корпоративной культуры в Институте.

4. ПРИОРИТЕТНЫМИ ЦЕННОСТЯМИ ИНСТИТУТА ЯВЛЯЮТСЯ

1. Законность.

Работники Института осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института.

2. Эффективность.

Институт на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность от распоряжения государственным имуществом, рентабельность деятельности, и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции.

3. Социальная ответственность.

Институт осуществляет реализацию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышения качества жизни Работников и их семей. В рамках своей компетенции Институт осуществляет деятельность по решению государственных социальных задач, в том числе реализации определенных товаров и услуг по минимальным ценам и организации закупочных и товарных интервенций по товарам первой необходимости, а также отдельные дотируемые виды деятельности и ведение убыточных производств.

4. Кадровый потенциал.

Институт создает комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности Работников путем улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации, а также дополнительного социального обеспечения.

5. Надежность.

Выстраивая деловые отношения, Институт стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих государственным интересам.

6. Нравственность.

Институт осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости, общепринятых нормах морали и порядочности.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКА ИНСТИТУТА

1. Профессионализм.

Это высокая компетентность, профессиональное мастерство, уверенность в потенциале Института и собственных возможностях. Профессиональные стандарты, принятые в Институте, обеспечивают соответствие занимаемой должности, квалификации, уровню образования и опыту Работников.

2. Лояльность к Институту.

Работники Института постоянно ориентированы на достижение его целей. Они не принимают участия в действиях, которые могут повлечь за собой дискредитацию Института, вызвать конфликт интересов или нанести какой-либо ущерб Институту, его имиджу и репутации, не допускают бездействия в случае проведения другими лицами и организациями акций, преследующих подобные негативные цели.

3. Уважение.

Основной принцип, которым должен руководствоваться каждый Работник – уважение личности другого. Принципы уважительного отношения между работниками, к традициям Института, его ветеранам, а также с деловыми партнерами позволяет сформировать открытую, справедливую рабочую атмосферу. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

4. Добросовестность.

Работники Института не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам Института и/или государства.

5. Открытость и прозрачность.

Деятельность Работников Института строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные и оперативные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации.

6. Дисциплинированность и ответственность.

Обязательные и неотъемлемые качества Работников, характеризующие их выдержанность, внутреннюю организованность, готовность и привычку подчинять собственные действия интересам слаженной эффективной работы трудового коллектива ради успеха Института. Работник Института несет ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других Работников.

7. Эффективность и сплоченность.

Работники Института действуют сплоченным коллективом. Атмосфера взаимной поддержки и взаимопомощи между работниками – естественные для работников Института нормы корпоративного и внеслужебного поведения. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов Института.

8. Конфиденциальность.

Работники Института должны обеспечивать сохранность 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, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб Институту, его Работникам и/или государству.

6. ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА

В поведении в рабочее время Работнику Института необходимо исходить из конституционных положений о том, 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 и своего доброго имени.

Работник обязан:

- соблюдать общепринятые этические нормы и правила делового поведения, преимущественно общепринятый деловой стиль в одежде, быть корректным, принципиальным, проявлять терпимость и непредвзятость в общении с гражданами, коллегами и работниками других организаций;

- воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Институте;
- исключать действия, связанные с возможностью приобретения материальной и иной выгоды, или влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) или иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих трудовых обязанностей;
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- незамедлительно уведомлять работодателя, непосредственного руководителя, а также Уполномоченное структурное подразделение Института о ставших известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений;
- избегать финансовых и иных связей, способных нанести ущерб чести и достоинству Работника Института, репутации Института.

При исполнении трудовых обязанностей Работнику Института следует не допускать:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, исходя из политических или религиозных предпочтений, рода занятий и иных имеющихся различий;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих общению или провоцирующих противоправное поведение; физического насилия или психологического воздействия;
- курения в местах, специально не оборудованных и не отведенных для курения;
- нахождения в состоянии алкогольного, наркотического- и токсического опьянения;
- использования ненормативной лексики.

Работник, ориентируясь на реализацию целей и создания положительного имиджа Института, должен:

- отстаивать права и интересы Института;
- при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами Института;
- не принимать участия в действиях (*не допускать бездействия*), которые могут повлечь за собой дискредитацию Института, вызвать конфликт интересов или нанести ущерб Институту и/или его репутации;
- соблюдать условия заключенного с ним трудового договора, а также соблюдать требования локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов Института;
- не преследовать своих личных интересов в работе, быть беспристрастным при подготовке и/или принятия решений, руководствуясь только интересами Института;
- обеспечивать эффективное и экономное расходование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов Института;

- по мере возможности избегать и предотвращать конфликтные ситуации в коллективе, а при попадании в конфликтную ситуацию соблюдать общепринятые нормы поведения и действовать в соответствии со своими трудовыми обязанностями;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Института, если это не входит в обязанности Работника;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою деятельность в качестве Работника Института различного рода объединений, социальных групп, отдельных граждан;
- не допускать, чтобы политические, религиозные и иные убеждения негативно влияли на исполнение своих трудовых обязанностей;
- не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения конфиденциального характера и служебную информацию, иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Работник Института при взаимодействии с третьими лицами призван:

- стремиться к объективности и оценке контрагентов, деловых партнеров, их товаров, работ и услуг;
- проявлять внимание и осмотрительность в отношениях с третьими лицами, удостовериться о том, что они не будут представлять угрозу для репутации Института;
- в ходе общения и переговоров с представителями внешних организаций, работникам Института необходимо последовательно отстаивать интересы Института, проявляя при обсуждении вопросов и проблем доброжелательность и конструктивность;
- не допускать использование в ходе общения и переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха;
- при получении конкретного предложения о работе по совместительству убедиться, что такая работа не приведет к конфликту интересов (*реальному или потенциальному*);
- при общении с государственными и муниципальными служащими избегать поведения, действий и высказываний, которые могут быть расценены как предложение взятки, либо предложение совершить попустительство, подлог, либо иное злоупотребление должностными полномочиями;
- не допускать несанкционированного тиражирования и передачи информации, составляющей коммерческую тайну, иной конфиденциальной информации, информации, которая может быть использована третьими лицами вопреки интересам Института в любом виде (*копии на бумажном носителе, в электронном виде, аудио, видео, фото и прочее*).

Работник Института, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Института, обязан:

- быть для подчиненных работников образцом профессионализма, безупречной репутации, объективности, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности, справедливости;
- содействовать установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата, направленного на реализацию подчиненными своего потенциала;

- принимать меры по предупреждению коррупции, предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- рационально делегировать полномочия;
- не злоупотреблять своими полномочиями;
- осуществлять подбор работников, способствующих Институту в достижении его целей, а также создавать условия для обучения и повышения их профессиональной квалификации;
- соблюдать объективность и честность при принятии кадровых решений;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности каких-либо объединений;
- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- не допускать оказание воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и/или необоснованного решения.

7. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Работники Института 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, как со стороны Института, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и/или лицу (*в подразделение*), ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений (*приложение № 2 к настоящему Кодексу*).

Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется рабочей группой по рассмотрению отдельных случаев, связанных с нарушением норм и правил, установленных настоящим Кодексом в порядке, предусмотренном Положением о структурном подразделении (*лице*), ответственном за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Институте.

Работники Института осуществляют свои должностные обязанности исключительно в интересах Института. Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы Работника вступают в конфликт с интересами Института.

Работники Института не оказывают влияние на решение генерального директора Института с целью необоснованного приема на работу лиц, в устройстве которых заинтересованы, а также с целью необоснованного повышения по службе других Работников.

Участие Работников в принятии решений, касающихся деловых отношений с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

8. ПОДАРКИ И ИНАЯ ВЫГОДА

Получение и дарение подарков (*услуг*) допустимо в ряде исключительных случаев и в соответствии с критериями, установленными «Положением об обмене деловыми

подарками и знаками делового гостеприимства в ФГУП «ЦИАМ им. П.И. Баранова», утвержденным генеральным директором Института.

Получение подарка не должно подразумевать возникновение у работника Института каких-либо обязательств перед дарителем, связанных с исполнением своих, трудовых обязанностей.

Работник Института, которому при выполнении трудовых обязанностей предлагаются подарки и/или вознаграждение, способные повлиять на подготавливаемые и/или принимаемые им решения или оказать влияние на его действие/бездействие, должен отказаться от них и немедленно уведомить непосредственного руководителя структурного подразделения и/или в подразделение (*к лицу*), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений о факте предложения подарка/вознаграждения.

Если стоимость полученного подарка превышает 3000 рублей, работник сообщает об этом факте в порядке, установленном «Порядком сообщения работниками ФГУП «ЦИАМ им. П.И. Баранова» о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (*выкупа*) и зачисления средств, вырученных от его реализации», утвержденным генеральным директором Института.

9. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ. СОБЛЮДЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА.

Институт в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по противодействию и профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (*или*) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Генеральный директор Института обеспечивает внедрение настоящего Кодекса и контроль за его соблюдением.

Институт вправе вносить дополнения и уточнения в настоящий Кодекс, с учетом своих внутренних особенностей, а также изменений действующего законодательства Российской Федерации.

В Институте запрещается прямое или косвенное участие Работников в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе Работникам запрещается предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (*получать*) услуги имущественного характера, предоставлять (*получать*) иные имущественные права за совершение действий (*бездействия*) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным (*должностным*) положением.

Работники Института обязаны уведомлять непосредственного руководителя и/или подразделение (*лицо*), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Институте, о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений в течение 3-х рабочих дней со дня такого факта (*приложение № 3 к настоящему Кодексу*).

Работникам Института следует незамедлительно сообщать непосредственному руководителю и/или в подразделение (*лицо*), ответственное за профилактику коррупционных

и иных правонарушений в Институте, обо всех нарушениях законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом Работнику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзятое и справедливое отношение в случае такого обращения.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

Своевременное сообщение Работника о фактах нарушений положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или в составе группы лиц, может рассматриваться Институтом как смягчающий фактор при принятии дисциплинарных и иных мер воздействия.

В случае установления факта причинения убытков Институту по вине Работника, Институт вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причиненных вследствие вышеуказанных действий (*бездействия*).

При подозрении или обнаружении действий (*бездействия*) Работников, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии коррупции, Институт не позднее 10 рабочих дней со дня обнаружения таких признаков, направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления установленных законодательством Российской Федерации мероприятий с целью оценки законности действий (*бездействия*) соответствующих лиц.

Руководящие работники Института должны выступать личным примером этического поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных и иных правонарушений.

При возникновении вопросов по правилам поведения Работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и/или в подразделение (*к лицу*), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Институте.

Основы и принципы деятельности Института по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и антикоррупционной политикой Института.

При возникновении вопросов по применению настоящего Кодекса, а также при наличии информации о нарушении антикоррупционного законодательства Российской Федерации и положений настоящего Кодекса Институт обеспечивает информационные каналы обратной связи, гарантирующие анонимность заявителя, например, телефон, электронная почта.

10. ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ

Институт обеспечивает защиту персональных данных Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам запрещено разглашать конфиденциальную, инсайдерскую и иную информацию, составляющую государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, и иную информацию ограниченного доступа.

Работники обязаны соблюдать правила и предписания по защите персональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае выявления нарушений Работнику необходимо незамедлительно проинформировать своего непосредственного руководителя, и/или лицо (*подразделение*), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Работники обязаны предпринимать все возможные меры для обеспечения защиты охраняемой законодательством Российской Федерации конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, разглашение которой может нанести ущерб интересам Института и государства.

Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения личной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам Института и государства в лице Министерства.

Незаконное использование или неосторожное разглашение конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, являющейся информацией ограниченного доступа или охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, может привести к инициированию от имени Института в отношении нарушителей требований Кодекса – применения предусмотренных законодательством Российской Федерации мер ответственности.

Полученная подразделением (*лицом*), ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной и защищенной от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Кодекс, а также изменения и дополнения к нему утверждаются приказом генерального директора Института.

Кодекс вступает в силу с момента его утверждения, является открытым и общедоступным документом. Институт размещает его на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Все предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются Работником Института в подразделение (*лицу*), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Институте, которые представляют на рассмотрение и утверждение соответствующий проект приказа о вносимых изменениях в Кодекс генеральному директору Института.

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВО
О ПРИНЯТИИ И СОБЛЮДЕНИИ КОДЕКСА ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ ФГУП «ЦИАМ ИМ. П.И. БАРАНОВА»**

Я, _____
(Ф.И.О. полностью)

ознакомлен(а) с Кодексом этики и служебного поведения работников Института, (далее - Кодекс), в полном объеме и понял(а) принципы и ценности Института в отношении деловой этики и поведения.

Я выражаю свое согласие с положениями Кодекса и беру на себя обязательства:

- выполнять требования и ограничения Кодекса и руководствоваться им при принятии решений в своей профессиональной деятельности;
- соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом.

Я обязуюсь сообщать обо всех нарушениях, совершенных мною лично или о которых мне станет известно, своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Института, и/или в подразделение (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Институте.

Я осознаю и принимаю персональную ответственность за нарушение мною Кодекса, действующего законодательства Российской Федерации и внутренних документов Института.

Настоящим документом подтверждаю свою осведомленность о мерах дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности за нарушение мною требований действующего законодательства Российской Федерации, Кодекса и других внутренних документов Института.

« ____ » _____ 20__ г. _____
подпись (ФИО)



Приложение № 2
к Кодексу этики и служебного поведения
работников ФГУП «ЦИАМ им. П.И. Баранова»

_____ (наименование структурного подразделения)

_____ (ФИО руководителя подразделения)

ОТ

_____ (ФИО, должность)

**УВЕДОМЛЕНИЕ О ВОЗНИКНОВЕНИИ У РАБОТНИКА
ФГУП «ЦИАМ ИМ. П.И. БАРАНОВА» ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ ЛИЧНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ, КОТОРАЯ ПРИВОДИТ ИЛИ МОЖЕТ
ПРИВЕСТИ К КОНФЛИКТУ ИНТЕРЕСОВ**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов
(нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Намереваюсь (не намереваюсь) лично присутствовать на заседании Комиссии по
противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации, при
рассмотрении настоящего уведомления (нужное подчеркнуть).

« ____ » _____ 20 ____ г.

_____ подпись

_____ (ФИО)