



27.07.2026 № 1.29-11356

Сопредседателям ЕПО работников
ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

На № _____

О направлении проекта локального
нормативного акта ФГУП
«Госкорпорация по ОрВД»

Зубкову А.П.
Ковалеву С.А.
Южакову А.Ю.

Уважаемые коллеги!

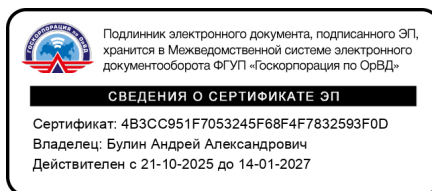
В целях формирования благоприятного морально-психологического климата на Предприятии, уважительного отношения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» к работе и коллегам, подготовлен проект приказа «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

В рамках социального партнерства прошу рассмотреть и направить мотивированное мнение по проекту приказа в установленные законом сроки.

Приложение: 1. Проект приказа ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» на 9 л.
2. Обоснование к проекту приказа на 1 л.

С уважением,

Генеральный директор



А.А. Булин



МИНТРАНС РОССИИ
РОСАВИАЦИЯ

Федеральное государственное унитарное предприятие
**«ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОРПОРАЦИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
ВОЗДУШНОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»)

ПРИКАЗ

«___» _____ 2026 г.

г. Москва

№ _____

Об утверждении и введении в действие Кодекса этики и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

В целях актуализации локальных нормативных актов ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 сентября 2026 г. Кодекс этики и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» (согласно приложению) (далее – Кодекс, Предприятие).

2. Заместителям генерального директора, главному бухгалтеру, директорам по направлениям деятельности, руководителям служб и руководителям структурных подразделений непосредственного подчинения генеральному директору, директорам филиалов обеспечить ознакомление под роспись работников подчиненных структурных подразделений с Кодексом и его соблюдение всеми руководителями и работниками.

3. Признать утратившим силу приказы ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» от 7 августа 2014 г. № 424 «Об утверждении Кодекса этики и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», от 28.05.2020 г. № 416-п «О внесении изменений в Кодекс этики и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

4. Начальнику отдела документационного обеспечения деятельности Предприятия административной дирекции Босову А.Е. согласно пунктам 1 и 3 настоящего приказа организовать внесении соответствующих изменений на корпоративном портале Предприятия.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на директора по управлению персоналом Курушина А.А.

Генеральный директор

А.А. Булин

УТВЕРЖДЕН
приказом ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»
от «__» _____ 2026 г. № _____

**Кодекс этики и корпоративного поведения работников
ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»**

I. Общие положения

1. Кодекс этики и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» (далее - Кодекс, Предприятие) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и основан на общепризнанных принципах и нормах общества и государства.

2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил корпоративного поведения работников Предприятия.

3. Лицам, поступающим на работу в Предприятие, надлежит ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в случае трудоустройства в процессе своей профессиональной деятельности, принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление корпоративных правил поведения для достойного выполнения работниками Предприятия своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника Предприятия, создание благоприятной внутренней атмосферы в трудовом коллективе, основанной на взаимном уважении и доверии, содействующей достижению стратегических целей Предприятия.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования благоприятного морально-психологического климата на Предприятии, уважительного отношения работников к своей работе и работе коллег.

**II. Основные принципы и правила корпоративного поведения работника
ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» в процессе трудовой деятельности**

7. Принципы корпоративного поведения работников Предприятия представляют собой основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

8. В процессе трудовой деятельности работник Предприятия:

8.1 Должен руководствоваться следующими принципами:

лояльность к Предприятию;

ориентированность на достижение стратегических целей Предприятия;

профессионализм в своей деятельности и стремление к повышению профессионального уровня;

инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей;

дисциплинированность и ответственность;

взаимодействие и общение с коллегами, должностными лицами государственных органов, органов местного самоуправления, представителями других организаций, иными лицами, основанное на объективности, справедливости, честности и взаимном уважении;

взаимная поддержка между работниками, оказание содействия молодым работникам

Предприятия, уважение к ветеранам.

8.2 Обязан соблюдать следующие правила профессионального поведения:

а) в части профессионального долга и законности:

исходить из того, что удовлетворение потребностей пользователей воздушного пространства Российской Федерации в безопасном, регулярном и экономичном аэронавигационном обслуживании определяет основной смысл и содержание деятельности Предприятия;

действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, быть беспристрастным при подготовке и принятии решений, руководствуясь интересами Предприятия, исключая корыстные мотивы;

при исполнении должностных обязанностей не оказывать неправомерного предпочтения каким-либо группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных лиц;

исключать действия, связанные с влиянием личных, имущественных и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению обязанностей;

соблюдать беспристрастность, исключая влияние решений общественно-политических объединений;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

не использовать должностное положение для влияния на государственные органы, организации и граждан при решении личных вопросов;

соблюдать установленные правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

уважительно относиться к деятельности СМИ по информированию о работе Предприятия, содействовать получению достоверной информации в установленном порядке;

противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по профилактике в порядке, установленном законодательством;

проявлять честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения.

б) в части коммуникации, уважения и предотвращения конфликтов:

проявлять корректность, внимательность, вежливость и терпимость в обращении с коллегами и гражданами;

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

воздерживаться от поведения, которое может вызвать сомнение в добросовестном исполнении обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации Предприятия;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Предприятия и его руководителя, если это может нанести ущерб репутации Предприятия;

избегать и предотвращать конфликтные ситуации в коллективе;

в конфликтной ситуации соблюдать достойное поведение и действовать согласно должностным обязанностям; работник может принять участие в разрешении конфликта, уведомив непосредственного руководителя; если конфликт не разрешён, работник вправе обратиться к вышестоящему руководителю, предварительно уведомив своего непосредственного руководителя.

9. Работник должен отстаивать права и интересы Предприятия, ориентируясь на реализацию его стратегических целей и создание положительного имиджа Предприятия, осуществлять свою трудовую деятельность с учетом приоритета интересов Российской Федерации и Предприятия.

10. Работнику Предприятия следует воздерживаться от действий и/или бездействия, которые создают или способствуют возникновению конфликта интересов, а также от распространения заведомо недостоверной информации о Предприятии. Настоящее положение не ограничивает право работника обращаться в государственные органы, суд, прокуратуру, органы контроля и надзора, профессиональные союзы, а также добросовестно сообщать о возможных нарушениях законодательства, требований настоящего Кодекса и локальных нормативных актов Предприятия.

11. Все спорные вопросы работник Предприятия должен решать в порядке, установленном действующим законодательством, локальными нормативными актами Предприятия и общепринятой практикой делового этикета. Работник не должен допускать дискриминационного отношения к людям по политическим, религиозным, национальным, расовым и иным мотивам.

12. Любая служебная информация, не являющаяся общеизвестной, полученная работником Предприятия в процессе работы, не должна использоваться им с целью получения личной выгоды. Работник Предприятия, имеющий доступ к служебной информации, содержащей коммерческую тайну, и иной информации ограниченного распространения Предприятия или его деловых партнеров, не должен разглашать ее другим работникам Предприятия, а также третьим лицам вне Предприятия, исключая служебную необходимость и случаи, предусмотренные законодательством, нормативными актами Предприятия или заключенным с ним трудовым договором.

13. Работник Предприятия должен стремиться к объективности в оценке поставщиков товаров, работ и услуг, не использовать влияние Предприятия в личных целях, не допускать использования при взаимодействии с обособленными подразделениями Предприятия, государственными, муниципальными органами, иными организациями и физическими лицами (третьими лицами) действий, противоречащих законодательству Российской Федерации и этическим принципам, установленным настоящим Кодексом.

14. Работник Предприятия должен проявлять внимание и осмотрительность, удостовериться в том, что его отношения с третьими лицами не будут представлять угрозу

для репутации Предприятия, а возможности, предоставляемые Предприятием работнику, не будут использованы для целей, противоречащих установленным Кодексом принципам.

15. В ходе переговоров с представителями иных организаций, в том числе зарубежных, работникам Предприятия следует последовательно отстаивать интересы Предприятия, проявляя при обсуждении возникающих проблем доброжелательность и конструктивность.

16. Использование работником Предприятия в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, в том числе в целях достижения успеха, не допускается.

17. Если работник Предприятия получил конкретное предложение о работе по совместительству, он должен убедиться, что такая работа не приведет к конфликту интересов (реальному или потенциальному) по отношению к Предприятию и принять окончательное решение о трудоустройстве только после уведомления работодателя. В дальнейшем работник Предприятия несет персональную ответственность за возможные последствия принятого им в этой связи решения.

Работник, планирующий выполнение иной оплачиваемой работы, участие в органах управления юридических лиц, владение долями (акциями), способными создать конфликт интересов, либо иную деятельность, которая может повлиять на объективность исполнения трудовых обязанностей, обязан до начала такой деятельности письменно уведомить работодателя.

18. Работники Предприятия и его представители, осуществляющие трудовую (служебную) деятельность в регионах Российской Федерации и за рубежом, должны учитывать и уважать особенности культурных, деловых и правовых особенностей соответствующего региона или государства, жизненного уклада соответствующего региона/государства, руководствоваться ими в той мере, в какой это не противоречит законодательству Российской Федерации.

19. В целях противодействия коррупции работнику надлежит:

уведомлять работодателя либо своего непосредственного руководителя обо всех случаях обращения к работнику третьих лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения). Не является нарушением принятие символических подарков (сувениров) в ходе протокольных мероприятий, стоимость которых не превышает лимитов, установленных локальными актами Предприятия, с обязательным письменным уведомлением работодателя;

незамедлительно ограничить дальнейшие контакты, не обусловленные служебной необходимостью с лицом, предложившим подарок или вознаграждение, если только это не связано со служебной необходимостью;

принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работник не должен прямо или косвенно требовать, принимать или передавать

неправомерное вознаграждение, в том числе через посредника, принимать оплату третьими лицами расходов на проезд, проживание, питание, отдых, развлечения или иные личные расходы, если это связано с исполнением должностных обязанностей и не предусмотрено письменным решением работодателя либо локальными нормативными актами Предприятия.

20. Предприятие доверяет работникам и предоставляет все необходимые ресурсы для выполнения ими своих должностных обязанностей. В связи с этим:

работник Предприятия должен использовать и/или управлять вверенным ему имуществом и финансовыми средствами компетентно, эффективно и честно исключительно в служебных целях;

работник обязан бережно относиться к имуществу и средствам Предприятия.

21. При возникновении личной заинтересованности работник обязан не позднее рабочего дня, следующего за днем, когда ему об этом стало известно, представить работодателю письменное уведомление о факте возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Порядок и сроки уведомления определяются локальным нормативным актом Предприятия.

22. Работник Предприятия, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия, наряду с общими принципами и правилами, установленными настоящим Кодексом, руководствуется следующими принципами:

объективности, доброжелательности, внимательности, справедливости и беспристрастности в отношениях с подчиненными и в оценке результатов их деятельности;

рационального делегирования полномочий;

построения и поддержания в коллективе устойчивого благоприятного морального климата, направленного на реализацию подчиненными своего потенциала;

недопущения случаев персональной или коллективной травли кого-либо из своих подчиненных, оказания психологического давления, публичного унижения, систематической необоснованной критики, направленной на подрыв профессиональной уверенности работника;

подбора и обеспечения дальнейшего продвижения работников, способствующих Предприятию в достижении его стратегических целей, а также создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации.

23. Работник Предприятия, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия должен:

быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Предприятии благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции;

не допускать случаев принуждения работников Предприятия к участию в деятельности политических партий, профессиональных союзов и иных общественных объединений, а равно выходу из них;

принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники Предприятия не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

24. Работник Предприятия, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Предприятия за собственное виновное неисполнение обязанностей по организации работы, контролю, предупреждению и пресечению нарушений требований настоящего Кодекса подчиненными работниками.

III. Рекомендательные этические правила поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»

25. В поведении на Предприятии работнику 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, своего доброго имени.

26. В своем поведении на Предприятии работник воздерживается от:

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

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

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

совершения действий личного финансового характера (включая получение и предоставление займов, поручительств, иных долговых обязательств) между работниками Предприятия, если такие действия влекут или могут повлечь возникновение межличностных конфликтов на рабочем месте, дезорганизацию трудового процесса, отвлечение коллег от исполнения должностных обязанностей, выяснение отношений в рабочее время или на территории Предприятия; работнику следует осознавать, что неисполнение личных финансовых обязательств перед коллегами может быть расценено как нарушение принципов взаимного уважения и корпоративной этики, если это негативно отражается на рабочей атмосфере.

27. Работники Предприятия призваны способствовать своим поведением при исполнении должностных обязанностей установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

IV. Ответственность работника ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» за нарушение Кодекса

28. Соблюдение работником Предприятия Кодекса является важным элементом как успешной реализации стратегических целей Предприятия, так и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств работника.

29. Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на руководителя структурного подразделения, в непосредственном подчинении которого находится работник.

30. Руководитель структурного подразделения, в непосредственном подчинении которого находится работник, на основании поступающих к нему обращений принимает решения, направленные на:

разъяснение работнику положений настоящего Кодекса и порядка его применения;

принятие мер по предотвращению или устранению конфликта интересов.

При невозможности устранения конфликта интересов руководитель структурного подразделения, в непосредственном подчинении которого находится работник, принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в том числе на обеспечение соблюдения интересов Предприятия в ситуации такого конфликта.

31. Каждый работник Предприятия должен сообщать о любых известных ему случаях совершенного или возможного нарушения требований Кодекса работодателю и своему непосредственному руководителю.

В случае, если нарушение допущено непосредственным руководителем работника, либо если работник обоснованно опасается давления с его стороны, работник вправе обратиться напрямую к вышестоящему руководителю либо в службу по управлению персоналом, минуя непосредственного руководителя.

Предприятие обеспечивает конфиденциальность сведений о работнике, направившем обращение, в пределах, допускаемых законодательством Российской Федерации и необходимых для проведения проверки. Не допускаются увольнение, давление, дискриминация, ухудшение условий труда либо иные неблагоприятные последствия в отношении работника вследствие его добросовестного сообщения о возможном нарушении требований настоящего Кодекса.

Для сообщений о возможных нарушениях требований настоящего Кодекса Предприятие обеспечивает доступные каналы обращения, включая обращение в подразделение, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подразделение управления персоналом и иные каналы, определенные локальными нормативными актами Предприятия. Обращение подлежит регистрации и рассмотрению в порядке и сроки, установленные локальными нормативными актами Предприятия.

32. К работнику, нарушившему положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры дисциплинарного характера в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. При этом нарушение этических норм, повлекшее за собой дезорганизацию трудовой деятельности подразделений, создание негативного психологического климата в коллективе, подрыв деловой репутации Предприятия или иные подобные негативные последствия, рассматривается как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей (дисциплины труда).

Работнику также могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

В качестве смягчающих обстоятельств при определении конкретной меры дисциплинарного воздействия работодатель учитывает активное осознание работником своего проступка, в том числе предпринятые им меры, направленные на компенсацию

допущенного нарушения, а также иные обстоятельства, свидетельствующие о раскаянии и добросовестном стремлении исправить ситуацию.

Применение мер дисциплинарного характера осуществляется только после проведения служебного расследования.

Предприятие гарантирует внимательное, объективное и компетентное рассмотрение поступивших обращений. Никакие меры не будут применены к работнику без проведения должного служебного расследования.

ОБОСНОВАНИЕ
к проекту приказа ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»
«Об утверждении и введении в действие Кодекса этики
и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация
по ОрВД».

Проект приказа «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики и корпоративного поведения работников ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» (далее–Кодекс) подготовлен в целях закрепления основных принципов и правил делового стиля общения, направленных на формирование атмосферы взаимного уважения между работниками внутри Предприятия, повышение производительности их труда, а также поддержание корпоративного имиджа и репутации ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» (далее – Предприятие).

Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление корпоративных правил поведения для достойного выполнения работниками Предприятия своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника, создание благоприятной внутренней атмосферы в трудовом коллективе, основанной на взаимном уважении и доверии, содействующей достижению стратегических целей Предприятия.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей и служит основой для формирования благоприятного морально-психологического климата на Предприятии.

Приказ не требует дополнительного финансирования из средств, планируемых в программе деятельности Предприятия.