



УДПО «Энергетический институт
повышения квалификации
ПАО «Кубаньэнерго»



УТВЕРЖДЕНО
Приказом Ректора
от 29.12.2017 № 146

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ДОЛЖНОСТНОГО
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Краснодар, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Вводная часть	3
Термины, определения, обозначения и сокращения	3
I.Корпоративные ценности	5
II.Принципы поведения работников	6
III.Правила должностного поведения	7
IV.Этика поведения руководителей	8
V.Профилактика и предупреждение коррупции.....	8
VI.Подарки.....	10
VII.Деловой имидж	11
VIII.Безопасность труда и охрана здоровья работников.....	12
IX.Охрана окружающей среды	12
X.Обеспечение соблюдения положений кодекса	12
XI.Ответственность.....	13

Вводная часть

1. Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников (далее – Кодекс) разработан в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Кодексом корпоративного управления, одобренным Советом директоров Банка России 21.03.2014, с Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8.11.2013, со Стратегией развития электросетевого комплекса Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 3.04.2013 № 511-р, Антикоррупционной хартией Российского бизнеса, с Кодексом корпоративной этики и должностного поведения работников ПАО «Россети», утвержденным решением Совета директоров ПАО «Россети» (протокол заседания от 22.02.2016 № 252), локальными нормативными актами УДПО «Энергетический институт повышения квалификации ПАО «Кубаньэнерго» (далее - Институт).

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов, норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения, которым должны следовать все работники Института независимо от занимаемой ими должности, члены органов управления Института.

Положения Кодекса должны соблюдаться работниками Института не только в рабочее время, но и во время внебоевых мероприятий, затрагивающих интересы Института, или если работники воспринимаются третьими лицами в качестве представителей Института.

Кодекс определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения. Работники Института, члены его органов управления, обучающиеся, должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

Основные термины и определения, используемые в Кодексе, важные для уяснения сути устанавливаемых им правил, раскрыты в приложении.

3. Кодекс призван способствовать:

- реализации уставных целей и задач Института;
- формированию в коллективе единых позитивных поведенческих установок;
- укреплению авторитета Института, в целях доверия со стороны Заказчиков (юридические и/или физические лица) и других заинтересованных лиц к Институту;
- повышению эффективности выполнения работниками Института своих должностных обязанностей.

4. Кодекс имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Институтом.

Термины, определения, обозначения и сокращения

Деловая этика

- правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении

	<p>к коллегам, заказчикам (юридическим и физическим лицам) и к деловым партнерам Института.</p>
<i>Деловые подарки</i>	<ul style="list-style-type: none"> – подарки, полученные работником от физических (юридических) лиц, осуществляющих дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, а также цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды).
<i>Деловые партнеры</i>	<ul style="list-style-type: none"> – юридические и/или физические лица с которыми установлены деловые отношения.
<i>Корпоративная этика</i>	<ul style="list-style-type: none"> – совокупность поддерживаемых ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников.
<i>Конфликт интересов</i>	<ul style="list-style-type: none"> – 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 (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
<i>Коррупция</i>	<ul style="list-style-type: none"> – 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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.
<i>Лица, находящиеся</i>	<ul style="list-style-type: none"> – родители, супруги, дети, братья, сестры работника

*в близком родстве
или свойстве с
работником*

Института

*Непосредственная
подчиненность*

*Прямая
подчиненность*

Подарки

*Трудовая
династия*

Института, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги его детей.

- отношение между руководителями и работниками, при котором ближайший к подчиненному прямой руководитель обладает в отношении него властно-распорядительными полномочиями.
- отношение между руководителями и работниками, при котором руководитель обладает в отношении последних властно-распорядительными полномочиями, в том числе вправе отдавать им приказы, распоряжения, указания и поручения, обязательные для исполнения, принимать решения, влияющие на прием (увольнение), оценку его профессиональных и личностных качеств, определение размера заработной платы, премии и иных вознаграждений.
- все подарки в виде товаров, услуг, денег или денежных эквивалентов (например, чеки, дорожные чеки, подарочные карты и сертификаты, ваучеры, акции) и все жесты деловой вежливости, знаки благодарности, скидки, одолжения, а также другие ценные вещи, за которые получатель не платит полную стоимость.
- группа работников Института, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) численностью не менее трех человек, представляющих не менее двух поколений, характеризующаяся передачей навыков профессионального мастерства от старшего поколения младшему.

I. Корпоративные ценности

1. Человеческий ресурс. Ключевым ресурсом деятельности Института являются его работники, благодаря которым Институт создает, сохраняет и преумножает свои авторитет в течение длительного срока. Достижение уставных целей и задач, поставленных учредителем перед Институтом, в значительной степени зависит от профессионализма, добросовестности и безопасности трудовой деятельности его работников.

Для Института ценен каждый работник, независимо от его пола, возраста, цвета кожи, национальности и занимаемой должности. Поэтому всем работникам предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста.

Институт руководствуется принципами честности и объективности при формировании кадрового (в том числе руководящего) состава. Работники назначаются или переводятся на вышестоящие должности только исходя из деловых качеств.

Институт поддерживает преемственность поколений, поддерживая уважение к опыту ветеранов и обеспечивая передачу знаний и традиций молодым работникам, в том числе в рамках трудовых династий.

2. Эффективность. Институт осознает свои обязанности перед Заказчиками и партнерами, в связи с чем эффективность деятельности является его базовой ценностью.

3. Безопасность. Институт применяет строго регламентированный извешенный подход к реализации мер безопасности, осуществляет профилактику возможных правонарушений.

4. Социальная ответственность. Институт – социально ответственное учреждение, которое уделяет большое внимание вопросам экологии, охраны труда, реализации социальных программ.

II. Принципы корпоративного поведения работников Института

1. Профессионализм. Работа в Институте предполагает применение профессиональных навыков и компетенций, формирование высокопрофессиональной среды, направленной на обеспечение качественного обучения персонала энергетического комплекса.

2. Добросовестность и ответственность. Работники Института относятся к выполнению своих служебных обязанностей максимально ответственно, не допуская проявлений халатности и ошибок.

Каждый работник персонально отвечает за свои действия и решения и не вправе перекладывать свою ответственность на других работников. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Института максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях.

3. Взаимодействие и сотрудничество. Взаимодействие с деловыми партнерами основывается на долгосрочном сотрудничестве в полном соответствии с корпоративными правилами.

Институт заинтересован во взаимовыгодном сотрудничестве. Во взаимодействии с Институтом недопустимо злоупотребление доминирующим положением или проявление недобросовестной конкуренции.

4. Имидж и репутация. Действия работников Института должны быть направлены на поддержание позитивного имиджа, а также на предотвращение ситуаций, когда действия работников могут негативно отразиться на деловой репутации Института.

5. Конфиденциальность. Работники обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации, потеря (утечка) которой может нанести Институту ущерб, с учетом требований законодательства о раскрытии информации.

III. Правила должностного поведения

1. Все работники должны сотрудничать на основе взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Уважительные отношения друг к другу, к ценностям и традициям Института, к его ветеранам и деловым партнерам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

2. В Институте недопустимы нарушения дисциплины и этики, ставящие под угрозу надежность и безопасность работы, в том числе:

- несогласованные решения, ущемляющие интересы Института и/или других работников;
- систематическое невыполнение и/или некачественное выполнение трудовых обязанностей;
- разглашение конфиденциальной информации (в т.ч. персональных данных работников, обучающихся) об Институте;
- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использование ненормативной лексики;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;
- любые формы дискриминации работников и неуважительное отношение к коллегам, заказчикам, деловым партнерам или конкурентам Института.

3. Работники Института в процессе осуществления своей деятельности должны придерживаться стратегии полного неприятия коррупции, коммерческого подкупа, злоупотребления полномочиями, неконкурентного поведения, мошенничества и иных злоупотреблений в любых их формах и проявлениях. Работники Института обязаны:

- воздерживаться от совершения и/или участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах или от имени Института;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить коррупционные и иные правонарушения или участвовать в их совершении в своих интересах или от имени Института;
- незамедлительно информировать структурные подразделения по противодействию (профилактике) коррупции, контролю работников Института о случаях склонения работника к совершению коррупционных и иных правонарушений.

4. В Институте запрещается преднамеренная фальсификация и/или искажение представляемой органам власти и потребителям информации, отчетов и иных документов. Не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения служебных обязанностей, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

5. Обязательства о неразглашении конфиденциальной информации должны выполняться и после завершения работы в Институте.

6. Работник не должен использовать корпоративную почту в личных целях. Работнику запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Института с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.

7. Работник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Института и его руководства, коллег и партнеров в средствах массовой информации, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Института. В случае обращения к нему представителей СМИ работник должен незамедлительно сообщить об этом руководителю подразделения по связям с общественностью. Все запросы, исходящие от СМИ, в том числе об организации встречи с руководством, направляются в подразделение по связям с общественностью.

IV. Этика поведения руководителей

Должностные лица Института должны своим поведением на практике подавать пример этичного поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства, локальных нормативных актов Института, в том числе Кодекса.

При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней управления должны:

- исходить из интересов Института, работать добросовестно, постоянно повышать профессионализм и компетентность;
- проявлять лидерские качества, являясь образцом поведения, соблюдать деловую этику и общепринятые нормы и правила;
- уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принимать обоснованные законные решения;
- в своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж Института при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;
- действовать в соответствии с решениями учредителя, а также решениями принимаемыми органами управления Института;
- не допускать участия Института в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб;
- принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Института.

V. Профилактика и предупреждение коррупции

1. Институт не приемлет любые иные формы коррупции, а также ожидает, что его деловые партнеры и заказчики будут следовать этим же принципам.

Работники Института обязаны уведомлять обо всех обращениях к ним в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

Антикоррупционная политика, предусматривает в числе прочих требований выполнение следующих правил:

– на территории Российской Федерации и за рубежом работники Института соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции, Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции¹;

– в Институте неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных или муниципальных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных или муниципальных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных или муниципальных служащих соответствующих (принимающих решения, в которых заинтересован Институт) государственных или муниципальных органов;

– работники не должны предлагать, обещать, разрешать и передавать от имени или в интересах Института незаконное вознаграждение в любой форме какому-либо должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, иностранному должностному лицу либо должностному лицу публичной международной организации;

– работники Института не должны просить и принимать незаконное вознаграждение в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

2. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов:

2.1. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Институт осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.2. Никто из работников Института не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и/или с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц. Работники Института обязаны:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института;

– избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе сообщать о возникновении конфликта интересов и заполнять декларации о конфликте интересов;

– содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя и/или руководителя Института.

¹ Утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.

2.3. Для урегулирования конфликта интересов в каждом конкретном случае руководитель Института своим приказом создаёт комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, которое решает следующие вопросы:

– разрешение возникающих в структурных подразделениях Института предконфликтных ситуаций, информация о которых поступила на рассмотрение комиссии;

– урегулирование конфликта интересов в отношении работников, членов комиссии;

– рассмотрение фактов нарушения норм корпоративной этики в Институте и иное.

2.4. Институт придерживается принципа, при котором в отношениях прямого подчинения или подконтрольности находятся лица, не состоящие в родстве или свойстве. Нахождение работников, состоящих в родстве или свойстве, в отношениях прямого подчинения или подконтрольности, допускается в исключительных случаях по решению комиссии по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов.

Запрещается трудоустройство лиц, находящихся в близком родстве или свойстве с работниками Института, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью одного из них другому.

Наличие у работника родственных связей с другими работниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение работником должностных обязанностей.

С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, Институт осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.5. Работой вне Института считается любая дополнительная деятельность в качестве члена органов управления и контроля, консультативно-совещательных органов, рядового работника, а также в любой другой должности в компании, не осуществляющей деятельность в сфере электроэнергетики.

Работа по совместительству в компании, являющейся косвенным или непосредственным конкурентом Института, не приветствуется.

Перед получением дополнительной работы (трудоустройство по совместительству или оказание услуг в рамках гражданско-правового договора) в организации – партнере Института либо иной организации, с которой работник взаимодействовал в ходе работы в Институте, работнику рекомендуется уведомить письменно руководителя Института и кадровую службу Института.

VI. Подарки

1. Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

2. Подарки от контрагентов и партнеров лицам, состоящим с работником Института в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, в соответствии с Кодексом считаются подарками работнику, за исключением случаев работы указанных лиц в компании контрагента или партнера.

Работник Института обязан сообщать руководству Института, о ставших известных ему случаях дарения контрагентами и партнерами Института лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, подарков не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

3. Работник не должен принимать подарки, связанные с исполнением им своих должностных обязанностей:

– от организаций и физических лиц, в отношении которых работник принимает решения (совершает действия), способствующие получению указанными организациями и физическими лицами выгоды;

– в виде наличных или безналичных денежных средств, ценных бумаг, ювелирных украшений и других предметов роскоши.

4. Ограничения на прием подарков, установленные Кодексом, не распространяются на следующие случаи:

– получение в подарок от контрагентов и клиентов Института корпоративной сувенирной продукции (ручки, календари, блокноты, ежедневники и пр.);

– получение подарка в ходе официального или иного мероприятия (конференции, круглого стола), всем участникам которого, вне зависимости от их организационной принадлежности, были переданы одинаковые подарки.

5. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к руководству Института.

6. Работники обязаны уведомлять своего непосредственного руководителя обо всех случаях получения делового подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

VII. Деловой имидж, дресс-код

1. Деловой имидж складывается в том числе из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить одежду, соответствующую обстоятельствам (деловую в офисе, рабочую спецодежду для рабочих профессий). Для категорий работников рабочих профессий, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни.

2. Традиционный деловой стиль одежды является обязательным стандартом внешнего вида (дресс-кодом) работника Института. Главное в деловом стиле – официальность,держанность, аккуратность, умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви.

Официальность означает деловой стиль в одежде, строгий подтянутый вид для поддержания положительного имиджа Института.

Сдержанность (умеренность) в цветовых решениях, обуви, аксессуарах.

Аккуратность означает опрятный, ухоженный вид. Одежда должна соответствовать сезону времени года и характеру работы.

Институт с пониманием относится к потребностям работников в отдыхе и связанной с ней необходимостью изменения стиля одежды. Поэтому устанавливается день, в который допускается присутствие в свободной одежде - пятница.

3. В структурных подразделениях контроль за соблюдением данного положения возлагается на их руководителей. Это означает, что руководитель структурного подразделения имеет право тактично напомнить работнику о данных правилах.

4. Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Института и/или репутации работников Института, в том числе использование одежды и атрибутики неподобающим образом.

VIII. Безопасность труда и охрана здоровья работников

1. Институт стремится сделать условия труда максимально безопасными для своих работников. Однако самые совершенные техника и оборудование не гарантируют безопасности труда и снижения аварийности, если работники сами не будут следовать принятым требованиям охраны труда. Поэтому одним из важных факторов снижения травматизма является распространение среди работников культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

2. Каждый работник должен понимать, что выполнение требований правил безопасности – это не просто следование регламенту, но и забота о своей жизни и здоровье коллег.

3. Не только обязанностью, но и моральным долгом каждого работника является выполнение следующих правил:

- всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда;
- требовать от своих коллег и подчиненных безусловного соблюдения норм безопасности и требований охраны труда.

IX. Охрана окружающей среды

Институт осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за то воздействие, которое оказывает деятельность Института на окружающую среду. Институт в максимально возможной степени снижает уровень негативного воздействия на окружающую среду обеспечивающий минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов.

X. Обеспечение соблюдения положений Кодекса

1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Института.

Эффективность Кодекса зависит, в частности, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности работников Института остановить или предотвратить его нарушение.

2. Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны:

– следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявленные в Кодексе;

– последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

3. Если работник не знает как повести себя в сложной ситуации, описанной в Кодексе, или столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением изложенных в Кодексе правил, работник может обратиться к своему непосредственному руководителю и/или руководителю Института;

4. Кодекс утверждается приказом руководителя Института.

XI. Ответственность

1. Соблюдение работниками Института положений Кодекса является важным элементом успешной реализации уставных целей и задач Института и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих работников, влияет на принятие решений о поощрении, а также профессиональный или карьерный рост работников. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью работника.

2. К работникам, нарушившим положения Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и/или дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Института. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом.