

УТВЕРЖДАЮ

Директор АО «РЭС» Хабаровского
района Хабаровского края


О.Ю. Кутько



КОДЕКС

корпоративной этики и должностного поведения работников
Акционерного общества «Районные электрические сети» Хабаровского
района Хабаровского края

Вводная часть

1. Кодекс корпоративной этики и должностного поведения работников АО «РЭС» (далее – Кодекс) разработан в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов, норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения, которым должны следовать все работники Предприятия независимо от занимаемой ими должности, а также члены органов управления Предприятия. Положения Кодекса должны соблюдаться работниками Предприятия не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы Предприятия, или если работники воспринимаются третьими лицами в качестве представителей Предприятия. Кодекс является внутренним документом Предприятия и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения. Работники Предприятия, а также члены его органов управления должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

3. Кодекс призван способствовать:

- реализации стратегических целей Предприятия;
- формированию в коллективе Предприятия единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;
- укреплению авторитета Предприятия, доверия кредиторов и других заинтересованных лиц к Предприятию;
- развитию открытых и доверительных отношений государства, организаций и граждан с Предприятием;
- повышению эффективности выполнения работниками Предприятия своих должностных обязанностей;
- сохранению и преумножению технологического, производственного потенциала Предприятия;

4. Кодекс направлен на достижение миссии и стратегических целей, утвержденных распорядительными документами Предприятия

I. Корпоративные ценности

1. Надежность.

Предприятия стремится к обеспечению в максимальной степени надежного и бесперебойного снабжения электрической энергией потребностей, реализуя весь комплекс необходимых организационно-

технических мероприятий, гарантирующих надежную работу объектов инфраструктуры электросетевого комплекса.

2. Человеческий ресурс.

Ключевым ресурсом деятельности Предприятия являются его работники, благодаря которым Предприятие создает, сохраняет и преумножает свой авторитет в течение длительного срока.

Достижение стратегических целей и задач, поставленных государством перед Предприятием, в значительной степени зависит от профессионализма, добросовестности и безопасности трудовой деятельности его работников. Для Предприятия 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. Предприятие 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. На Предприятии приветствуются трудовые династии. Создаются благоприятные условия для их развития. Предприятие поддерживает преемственность поколений, поддерживая уважение к опыту ветеранов и обеспечивая передачу знаний и традиций молодым работникам, в том числе в рамках трудовых династий.

3. Эффективность.

Предприятие осознает свои обязанности перед партнерами, в связи с чем эффективность деятельности является его базовой ценностью. Предприятие стремится к непрерывному повышению прибыльности.

4. Безопасность.

Предприятие применяет строго регламентированный и взвешенный подход к реализации мер безопасности, осуществляет профилактику возможных правонарушений.

5. Социальная ответственность.

Предприятия – социально ответственная организация, которая уделяет большое внимание вопросам экологии, охраны труда, реализации социальных программ.

II. Принципы корпоративного поведения работников Предприятия

1. Профессионализм.

Работа на Предприятии предполагает применение профессиональных навыков и компетенций, формирование высокопрофессиональной производственной среды, направленной на обеспечение качественного и надежного электроснабжения, своевременного технологического присоединения к электрическим сетям.

2. Добросовестность и ответственность.

Работники Предприятия 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 Предприятия максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях.

3. Взаимодействие и сотрудничество.

Взаимодействие с деловыми партнерами основывается на долгосрочном сотрудничестве. Предприятие заинтересовано во взаимовыгодном сотрудничестве. Во взаимодействии с Предприятием недопустимо злоупотребление доминирующим положением или проявление недобросовестной конкуренции.

4. Имидж и репутация.

Управленческие решения и действия работников Предприятия должны быть направлены на поддержание позитивного имиджа Предприятия, а также на предотвращение ситуаций, когда действия работников могут негативно отразиться на деловой репутации Предприятия.

5. Конфиденциальность.

Работники Предприятия обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации (включая информацию, составляющую коммерческую тайну), потеря (утечка) которой может нанести Предприятию ущерб, с учетом требований законодательства о раскрытии информации. Нарушение режима коммерческой тайны влечет за собой дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 Предприятия и деловым партнерам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

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

- несогласованные решения, ущемляющие интересы Предприятия и/или других работников;
- систематическое невыполнение и/или некачественное выполнение трудовых обязанностей;

- разглашение конфиденциальной, составляющей коммерческую тайну информации о Предприятия;
- 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, деловым партнерам или конкурентам Предприятия.

3. Работники Предприятия 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 Предприятия обязаны:

- воздерживаться от совершения и/или участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах или от имени Предприятия;
- 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 Предприятия;
- незамедлительно информировать рабочую группу по противодействию (профилактике) коррупции о случаях склонения работника к совершению коррупционных и иных правонарушений.

4. На Предприятии 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. Работнику Предприятия запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя Предприятия с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.

6. Работник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности Предприятия и его руководства, коллег и партнеров в средствах массовой информации, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию Предприятия. В случае обращения

к нему представителей СМИ работник Предприятия должен незамедлительно сообщить об этом руководителю Предприятия.

IV. Этика поведения руководителей

Должностные лица Предприятия должны своим поведением на практике подавать пример этичного поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов, в том числе Кодекса.

При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней должны:

- исходить из интересов Предприятия, работать добросовестно, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

- проявлять лидерские качества, являться 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 Предприятия при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;

- не допускать участия Предприятия в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб Предприятию;

- принимать все необходимые меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникшего у работников Предприятия.

V. Профилактика и предупреждение коррупции

1. Предприятие не приемлет любые формы коррупции, а также ожидает, что ее деловые партнеры будут следовать этим же принципам. Работники Предприятия обязаны уведомлять обо всех обращениях к ним в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Предприятие ведет постоянную работу по повышению эффективности противодействия коррупции;

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

– работники Предприятия 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, Предприятие осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.2. Никто из работников Предприятия 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 Предприятия обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Предприятия;
- 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;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а также коллегиальный орган Предприятия, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения.

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. Работник Предприятия обязан сообщать рабочей группе, на которую возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений, о ставших известных ему случаях дарения контрагентами и партнерами Предприятия не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

3. Работник Предприятия 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, алкогольной продукции, 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 Предприятия корпоративной сувенирной продукции (ручки, 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. Любые неразрешенные подарки должны отклоняться.

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

7. Работники Предприятия обязаны уведомлять своего непосредственного руководителя в соответствии с локальными нормативными актами Предприятия обо всех случаях получения делового подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

VII. Имидж Предприятия

1. Имидж Предприятия 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 – на производстве).

2. Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви. Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженернотехнические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду.

3. Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации Предприятия и/или репутации работников Предприятия, в том числе пренебрежительное обращение с символикой Предприятия и использование фирменной одежды и атрибутики неподобающим образом.

VIII. Безопасность труда и охрана здоровья работников

1. Предприятие 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 на Предприятии

является распространение среди работников Предприятия культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

2. Каждый работник должен понимать, что выполнение требований правил безопасности – это 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

Предприятие осознает всю степень ответственности перед нынешним и будущими поколениями за то воздействие, которое оказывает деятельность Предприятия на окружающую среду.

X. Обеспечение соблюдения положений кодекса

1. Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Предприятия. Эффективность Кодекса зависит, в частности, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности работников Предприятия остановить или предотвратить его нарушение.

2. Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Начальники отделов 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 за консультацией, советом или помощью:

- к своему непосредственному руководителю;
- в рабочую группу, на которую возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

XI. Ответственность.

1. Соблюдение работниками Предприятия положений Кодекса является важным элементом успешной реализации целей Предприятия 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 внутренними нормативными документами Предприятия, регулирующими трудовые отношения с персоналом. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными Кодексом.