Приложение № 7

УТВЕРЖДЕН
приказом ЧУ ДПО «МЭИ Юга»
от «27» июня 2025 № 32

РОССЕТИ ЮГ
Межрегиональный энергетический институт

Частное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Межрегиональный энергетический институт Юга»

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Ростов-на-Дону
2025

Содержание

1. Цели, задачи и область применения Кодекса корпоративной этики 3
2. Основные принципы внутренних взаимоотношений 4
2.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Учреждения 4
2.2. Правила поведения в коллективе 5
3. Основные принципы внешних отношений Учреждения 6
3.1. Взаимоотношения с партнерами и конкурентами 6
3.2. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации 7
3.3. Подарки и услуги 8
4. Общий стиль решения конфликтных ситуаций 8
5. Ответственность за нарушение норм Кодекса 9
6. Исполнение Кодекса 10
Приложение Определения и термины 12

1. Цели, задачи и область применения Кодекса корпоративной этики

Кодекс корпоративной этики ЧУ ДПО «МЭИ Юга» (далее – Кодекс) – внутренний организационно-нормативный документ ЧУ ДПО «МЭИ Юга» (далее – Учреждение), представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) работников внутри Учреждения и во внешнем мире.

Цели Кодекса:

- улучшение и защита репутации (имиджа) Учреждения;
- установление основ регламентации поведения в сложных этических ситуациях;
- повышение уровня корпоративной культуры.

Основные задачи Кодекса:

- содействие выполнению миссии и достижению стратегических целей Учреждения;
- утверждение этических принципов поведения работников Учреждения в их деятельности;
- определение основ взаимоотношений работников внутри Учреждения;
- обеспечение осознания работниками Учреждения их персональной ответственности за исполнение своих обязанностей и роли в реализации миссии перед Учреждением, коллегами, деловыми партнерами и клиентами.

Область применения Кодекса:

- взаимоотношения работников и Учреждения;
- поведение в коллективе;
- взаимоотношения между структурными подразделениями Учреждения;
- взаимодействие с партнерами и конкурентами;
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ;
- предоставление и получение подарков и услуг.

Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, основных положений учредительных и внутренних нормативных документов Учреждения, Стратегии Учреждения.

Принимая Кодекс, Учреждение подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

Работники Учреждения обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

Каждый работник Учреждения принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления.

2. Основные принципы внутренних взаимоотношений

2.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Учреждения

Каждый работник Учреждения рассматривается, в первую очередь, как активно создающий и размещающий свой человеческий капитал.

Работники Учреждения стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Учреждения в целом.

Учреждения создает для каждого работника возможность участвовать в определении условий своего сотрудничества.

Свобода каждого, как работника Учреждения, существует не за счет свободы других.

Работники Учреждения несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед Учреждением.

Основными качествами каждого работника Учреждения являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

Работа в Учреждении предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности Учреждения и его структуры.

Отношения Учреждения с работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

Учреждение рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание

развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

При любом изменении внутри Учреждения должна быть учтена необходимость адаптации каждого работника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, применения индивидуальных мер и поддержания общей доброжелательной атмосферы. Применяемые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.

Повышение конкурентоспособности Учреждения его деятельности реализуется путем организации совместной, коллективной работы.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники Учреждения, в первую очередь, руководствуются принципом защиты интересов Учреждения, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными в ее внутренних и нормативных документах.

В Учреждении не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. А также участие работников в органах управления других компаний, если только это участие не согласовано с Руководством Учреждения. Работники Учреждения обязаны проинформировать директора Учреждения при приеме на работу (в процессе деятельности в Учреждения) о своем участии в органах управления других компаний.

2.2. Правила поведения в коллективе

Отношения между всеми работниками Учреждения являются равноправными.

Особую ценность для Учреждения представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

Во всех возникающих бизнес - ситуациях в первую очередь руководствоваться принципом соблюдением интересов и имиджа Учреждения, в том числе в отношении каждого ее работника.

Работники Учреждения обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

Сплоченность и соучастие работников Учреждения, позволяет быстро, с низкими затратами решать возникающие проблемы, что повышает

конкурентоспособность Учреждения и ее привлекательность в бизнес - пространстве.

При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.

Основой создания, развития и эффективной деятельности Учреждения является наличие емкой информационной среды, где работники Учреждения могли бы общаться по рабочим вопросам, которая обеспечивает оперативность, полноту обмена и предоставления информации для каждого работника. Поэтому приветствуется интенсивное общение работников в информационном пространстве Учреждения, присутствие на личных встречах, обмен мнением по значимым вопросам. Такое общение призвано укрепить корпоративную культуру Учреждения и повысить эффективность его деятельности.

Между работниками Учреждения допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

Учреждение приветствует различные формы общения работников и совместное выполнение задач, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

Работники Учреждения обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

3. Основные принципы внешних отношений Учреждения

Одна из основных задач деятельности работников Учреждения - оправдание доверия и ожиданий партнеров и клиентов Учреждения. Каждый работник Учреждения является достойным представителем Учреждения.

Работники Учреждения нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам, клиентам, конкурентам.

*3.1. Взаимоотношения с п*артнерами и конкурентами

Внешние отношения Учреждения строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

Учреждение заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с партнерами и конкурентами. В

процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств.

Деятельность Учреждения ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами, клиентами.

Учреждение дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

Во всех областях своей деятельности Учреждение стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

Учреждение выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов Учреждения, норм и правил деловой этики и Кодекса.

Учреждение стремится к содействию соблюдению принципов Кодекса.

3.2. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации

Учреждение выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

Учреждение не применяет для достижения своих целей нечестных и неправомерных попыток повлиять на принятие решений представителей государственных структур и чиновников.

Учреждение является законопослушным налогоплательщиком, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности.

Учреждение стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями Учреждения.

Работники Учреждения не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по

назначению в своей деятельности при взаимоотношениях со СМИ.

3.3. Подарки и услуги

Работникам Учреждения не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от клиентов Учреждения или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

Учреждение не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.

Подарки и услуги, предоставляемые Учреждением своим клиентам и партнерам, передаются только от имени Учреждения в целом, а не как подарок от отдельного работника Учреждения.

В качестве подарков работники Учреждения должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Компании.

Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию Учреждения или ее работника.

4. Общий стиль решения конфликтных ситуаций

Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес работника противоречит интересам Учреждения, или когда работника может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им должности.

Все работники Учреждения стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам, профессионализму, гендерным факторам и национальным отношениям каждого работника, партнера, клиента и др.

Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль.

Эффективное функционирование Учреждения строится через определение зон ответственности и обязанностей работников и исключение ситуаций, когда зона ответственности работника допускает конфликт интересов.

Разрешение конфликтов производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Учреждения был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в максимально короткие сроки.

Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется руководителями структурных подразделений Учреждения, а при необходимости – директором Учреждения.

Приветствуется урегулирование конфликтов при помощи конструктивных переговоров и предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

В случае возникновения конфликтов с внешними структурами работники действуют, учитывая интересы Учреждения, и обязаны поставить в известность директора Учреждения.

5. Ответственность за нарушение норм Кодекса

Соблюдение работником Учреждения норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

Каждый работник Учреждения, подвергшийся критике Руководства или своих коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

По желанию работника Учреждения или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.

За совершение проступка, подрывающего репутацию Учреждения и самого работника, директор Учреждения может поставить вопрос о несоответствии данного работника высокому статусу работника Учреждения. После чего направить свое заключение соответствующему руководителю для рассмотрения вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также аттестационной комиссии для рассмотрения, наряду с другими материалами по оценке работника, при проведении его аттестации на соответствие занимаемой должности.

Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого работника, работающего в Учреждении, в равной степени.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника Учреждения.

6. Исполнение Кодекса

Все работники Учреждения, независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

Все работники Учреждения должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса или неэтичного поведения работника Учреждения или его коллеги, работники Учреждения вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при необходимости к директору Учреждения.

Работники Учреждения должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

Преследование работника Учреждения, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

Изм. (доп.) пункт	Содержание изменения (дополнения)	Основание	Дата	Фамилия, инициалы, должность, лица, внесшего изменения (дополнения)	Подпись

Приложение к Кодексу Корпоративной этики. Определения и термины

Корпоративная этика	Совокупность моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри Учреждения и во внешнем мире.
Нормы этики	Морально-нравственные правила поведения сотрудников Учреждения.
Корпоративная культура	Система формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала с клиентами, руководством, самим учреждением и его конкурентами.
Руководство Учреждения	директор Учреждения.
Коррупция	Термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.
Конфликт интересов	Ситуация, в которой личные интересы сотрудника, в рамках исполнения им своих должностных обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами Учреждения.
Гендерный фактор	Фактор, определяющий равенство прав и возможностей мужчин и женщин, равное распределение обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию решений.
Человеческий капитал	Знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы сотрудниками.

Кодекс разработал:
Менеджер по персоналу Шек Н.В. -