

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ЧПОУ «Газпром колледж
Волгоград»
от «29» 01 2019 № 17/3

**Кодекс
корпоративной этики
ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»**

Введение

Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград» (далее - «Колледж») закрепляет корпоративные ценности Колледжа, а также определяет основанные на них и принятые в Колледже наиболее важные правила делового поведения.

При разработке Кодекса учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

Кодекс распространяется на всех работников Колледжа.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Колледжем, а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения, либо представляющими Колледж перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Колледжа.

В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством, применяются положения действующего законодательства. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

Каждый работник Колледжа:

руководствуется положениями Кодекса и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю или в Комиссию по корпоративной этике;

своевременно уведомляет обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению действий, ведущих к нарушению Кодекса;

соблюдает иные правила поведения, а также ограничения, указанные в Кодексе.

Руководство и руководители структурных подразделений Колледжа:

подписывают письменное обязательство о соблюдении положений Кодекса (приложение к настоящему Кодексу);

выступают личным примером этичного поведения;
проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации положений Кодекса, а также предотвращения нарушений изложенных в нем правил поведения;
учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

1. Корпоративные ценности

Частное - профессиональное образовательное учреждение «Газпром колледж Волгоград» является корпоративным образовательным учреждением, готовящим специалистов для организаций системы ПАО «Газпром».

Учредителем Колледжа является Публичное акционерное общество «Газпром».

Предметом деятельности Колледжа является образовательная деятельность по программам среднего профессионального образования, дополнительного образования и профессионального обучения, а также научная деятельность.

Цели и задачи Колледжа:

оказание образовательных услуг в соответствии с требованиями и содержанием Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, а также с целью формирования конкурентоспособного специалиста на рынке труда;

оказание образовательных услуг по программам профессионального обучения, подготовленным соответственно квалификационным требованиям (профессиональным стандартам), востребованным в газовой отрасли;

подготовка специалистов среднего звена соответствующей квалификации для ПАО «Газпром»;

формирование корпоративной культуры, развитие ответственности, самостоятельности и творческой активности, удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурно-физическом и нравственном развитии;

подготовка, переподготовка и повышение квалификации руководителей, специалистов и других служащих в рамках системы непрерывного фирменного профессионального образования.

В настоящее время в соответствии с лицензией Колледж реализует образовательные программы трех уровней: среднее профессиональное образование (СПО), дополнительное образование (ДО) и профессиональная подготовка (по рабочим профессиям).

Корпоративными ценностями Колледжа являются:

профессионализм - глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

инициативность - активность и самостоятельность работников в

оптимизации производственного процесса;

бережливость - ответственный и бережный подход к использованию активов Колледжа, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

взаимное уважение - командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

открытость к диалогу - открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

преемственность - уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

имидж - использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения о Колледже.

2. Взаимоотношения колледжа и работников, охрана труда

Отношения между работниками и Колледжем строятся на основе доверия и взаимопонимания.

Колледж обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Колледж соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников.

Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, повышение мотивации и удержание работников, квалификация и результаты труда которых обеспечивают реализацию стратегических планов Колледжа.

Колледж реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы в Колледже и обеспечивает работникам комфортные и безопасные условия труда.

Колледж предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

Колледж создает резерв кадров - специально сформированную и подготовленную группу работников, сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих профессиональных компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенных для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Колледж стремится к обеспечению безопасности условий труда на основе соблюдения действующего законодательства и технических стандартов.

Каждый из работников Колледжа несет ответственность за

соблюдение условий безопасности и технических стандартов.

Колледж гарантирует работникам защиту от любых форм дискриминации, как это определено действующим законодательством Российской Федерации и нормами международного права. При реализации кадровой политики, политики оплаты труда, политики социального обеспечения запрещены любые преференции по национальности, полу, возрасту и др.

Работник Колледжа, считающий, что ему не обеспечена защита от дискриминации, может обратиться за защитой в Комиссию по корпоративной этике.

Колледж ценит в своих работниках:

компетентность -

глубокие и всесторонние знания по специальности;

высокий профессионализм;

умение строить отношения с партнерами и коллегами;

владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

инициативность -

способность предлагать новые подходы и идеи;

стремление к самосовершенствованию;

способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;

творческий подход к работе;

активность и самостоятельность мышления;

готовность и способность брать на себя ответственность;

личностные качества -

честность, порядочность, искренность;

доброжелательность в отношениях с коллегами;

высокая внутренняя культура и самодисциплина;

понимание специфики работы в Колледже и умение сохранять конфиденциальность информации;

корпоративное поведение -

преданность и лояльность Колледжу;

содействие формированию духа сплоченной команды;

готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3. Конфликт интересов

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами Колледжа, способное причинить вред законным интересам Колледжа.

Наличие конфликта интересов (или кажущееся наличие такого

конфликта) представляет собой угрозу для репутации Колледжа в глазах работников ПАО «Газпром» и иных лиц (в т.ч. контрагентов, государства и государственных органов, профсоюза).

Работники Колледжа должны избегать ситуаций, при которых у них возникает конфликт интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя, а в случаях, указанных в ст. 11 настоящего Кодекса, орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения - Комиссию по корпоративной этике Колледжа.

В ситуации конфликта интересов работника и Колледжа, в случае невозможности устранения указанного конфликта интересов, приоритет имеют интересы Колледжа.

Ниже, в статьях 4-8 Кодекса приведены примеры ситуаций, в которых может возникнуть конфликт интересов. Приведенные ситуации не являются исчерпывающими: работники должны оценивать наличие конфликта интересов и в других ситуациях.

4. Совместная работа родственников

Совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении создает следующие проблемы:

1. Решения родственников-начальников по отношению к родственникам-подчиненным могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными работниками Колледжа и/или третьими лицами, в т.ч. контрагентами, государством и государственными органами, профсоюзом, аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного работника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого работника-родственника.

2. Наличие родственных связей между руководством и руководителями структурных подразделений Колледжа создает репутационные издержки, порождает сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в Колледже.

Колледж ограничивает случаи совместной работы родственников.

Протекционизм на основе семейственности запрещен.

В Колледже не допускаются ситуации, когда родственник-начальник является непосредственным руководителем родственника-подчиненного.

Совместная работа родственников в Колледже допускается по решению органа, уполномоченного рассматривать вопросы этики поведения - Комиссии по корпоративной этике (ст.12).

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из вышеуказанных работников-родственников.

5. Подарки

Подарком признается любая ценность, полученная в связи с работой в Колледже, в материальной или нематериальной форме, за которую отсутствует обязанность платить обычную цену, в т.ч. деньги, ценные бумаги и иное имущество, выгоды и услуги имущественного характера (работы, услуги, оплата развлечений, отдыха, транспортных расходов, ссуды, скидки, предоставление в пользование имущества, в том числе жилья, благотворительные вклады и пр.).

Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. контрагентов, государства и государственных органов, профсоюза) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

Подарки членам семьи, родственникам или иным близким лицам работника для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику.

Колледж ограничивает возможность приема подарков.

Работникам Колледжа не разрешается принимать от любых третьих лиц подарки в любой из приведенных ниже ситуаций:

за совершение каких-либо действий (бездействия), связанных с работой в Колледже;

стоимостью свыше 3 000 рублей;

в виде денег или денежных эквивалентов;

в отсутствие очевидного, общепринятого повода для подарка.

Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на отношения работника с дарителем, основанные на очевидных отношениях семейства (подарки родителей, детей, супругов) или иных близких отношений личного свойства, имеющих место вне зависимости от работы в Колледже, а также в случаях, когда такой подарок представляет собой корпоративную сувенирную продукцию: ручки, блокноты, ежедневники и пр.

Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае, если обычаи делового оборота не допускают отклонения подарка, подарок подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на решение Комиссии по корпоративной этике.

При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями в порядке, определенном ст. 12 настоящего Кодекса.

6. Использование активов и ресурсов колледжа, обращение с информацией

Активы и ресурсы Колледжа в контексте настоящего Кодекса включают в себя:

движимое и недвижимое имущество, в том числе деньги и ценные бумаги;

объекты интеллектуальной собственности;
рабочее время работников (трудовые ресурсы).

Активы и ресурсы Колледжа являются его собственностью, основой для достижения поставленных стратегических целей и повышения капитализации.

Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы Колледжа максимально эффективно и исключительно в рабочих целях. Каждый работник бережно относится к имеющимся в его распоряжении ресурсам.

Использование активов Колледжа работниками в личных целях не допускается, за исключением случаев ограниченного использования:

сети Интернет, средств связи, оргтехники и вычислительной техники при условии, что суммарное использование данных активов не превышает одного часа в течение суток и осуществляется не за счет сокращения рабочего времени;

иных активов Колледжа в случаях, прямо предусмотренных внутренними документами Колледжа.

Для обеспечения максимальной вовлеченности в производственный процесс работникам Колледжа запрещается пользоваться мобильными телефонами, персональными компьютерами и другими мобильными средствами связи и вычислительной техники на заседаниях, совещаниях, конференциях, переговорах и других рабочих мероприятиях Колледжа, если это не связано с задачами данных мероприятий и не имеется иных указаний на этот счет от своего непосредственного руководителя.

Работники Колледжа соблюдают установленные действующим законодательством, а также регламентированные Колледжем правила обращения с информацией, полученной в процессе работы в Колледже, в том числе с инсайдерской информацией, информацией, содержащей коммерческую тайну, с информацией, содержащей персональные данные.

Работники Колледжа не используют информацию, полученную в процессе работы в Колледже в целях совершения сделок. Раскрытие Колледжем информации осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

7. Отношения с конкурентами и контрагентами

Работникам запрещается представлять Колледж в деловых отношениях с организациями, в деятельности которых работник имеет существенный личный интерес, отличный от интересов Колледжа, включая (но, не ограничиваясь) случаи преобладающего участия в уставном капитале или органах управления таких организаций самого работника, его близких родственников или членов семьи.

Под близкими родственниками работника по тексту настоящего Кодекса понимаются супруги, дети и родители, усыновители и усыновленные, родные братья и сестры, дедушка и бабушка, внуки.

Под членами семьи работника по тексту настоящего Кодекса понимаются лица, проживающие совместно с работником и ведущие с ним совместное хозяйство, независимо от степени родства.

Работникам запрещается без письменного согласия директора Колледжа участие в уставном капитале, а также работа или занятие должностей в органах управления компаний-конкурентов.

О фактах собственного участия или об участии близких родственников в уставных капиталах и (или) органах управления компаний - конкурентов Колледжа, а также о поступлении предложений о таком участии работники Колледжа сообщают в орган, уполномоченный рассматривать вопросы этики поведения - Комиссию по корпоративной этике (см. ст.10).

Взаимоотношения с контрагентами Общество строит на принципах ответственного партнерства.

Колледж нацелен на поддержание с потребителями долгосрочных, стабильных, взаимовыгодных отношений, для чего в Колледже постоянно проводится работа, направленная на повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

Колледж выбирает поставщиков и подрядчиков преимущественно на конкурсной основе. Основным принципом при проведении отбора поставщиков и подрядчиков является обеспечение честной конкурентной борьбы. При этом работники Колледжа не имеют скрытых предпочтений и не создают преимуществ для отдельных поставщиков или подрядчиков.

Колледж стремится работать с контрагентами, которые имеют безупречную репутацию, соблюдают законодательство, а также общепринятые нормы корпоративной и деловой этики.

8. Взаимоотношения с государством и обществом

Взаимодействие с государством и обществом занимает особое место в деятельности Колледжа.

Деятельность Колледжа направлена на возрождение духовных и национальных ценностей, поддержку культуры, науки и образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганду здорового образа жизни.

Во взаимодействии с территориальными органами власти и управления, а также в процессе своей деятельности на соответствующих территориях Колледж соблюдает местное законодательство, а также интересы населения.

Работники Колледжа вправе осуществлять общественную или религиозную, а также политическую деятельность. Однако в случае, если такая деятельность осуществляется или будет осуществляться с использованием рабочего времени, имени или ресурсов Колледжа, а также в случае участия в выборных органах государственной власти на соответствующую деятельность необходимо получить письменное согласие директора Колледжа.

Колледж осуществляет взаимодействие со средствами массовой информации и строит его на принципах открытости и прозрачности.

Публично выступать в средствах массовой информации, а также на мероприятиях с участием СМИ может только руководство Колледжа либо уполномоченные ими представители. Не имея таких полномочий, работники Колледжа должны избегать каких-либо заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция Колледжа. Передача в СМИ информации и документов неуполномоченными лицами является нарушением корпоративной этики.

9. Противодействие коррупции

Под коррупцией по тексту настоящего Кодекса понимается 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.

В Колледже создана и поддерживается атмосфера нетерпимости к коррупционному поведению.

Как на территории Российской Федерации, так и за рубежом, работники Колледжа соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции.

В Колледже неприемлемы любые формы оказания незаконного влияния на решения государственных органов, в том числе взяточничество, предложение недопустимых подарков, трудоустройство родственников государственных служащих, благотворительная или спонсорская помощь по запросам государственных служащих соответствующих (принимающих решение, в котором заинтересован Колледж) государственных органов.

Об обращении к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений работники должны уведомлять своего непосредственного руководителя и Комиссию по корпоративной этике.

10. Корпоративный имидж и стиль

Колледж уделяет большое внимание своему корпоративному имиджу, который складывается из таких элементов, как деловое поведение работников и единый фирменный стиль.

Каждый работник Колледжа участвует в создании положительного имиджа Колледжа и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением, элементами которого являются подобающий внешний облик работника и стиль его делового общения.

Существенной частью имиджа Колледжа является его фирменный стиль. Корпоративными цветами Колледжа являются белый и синий. Их

использование регламентируется Книгой фирменного стиля ПАО «Газпром».

11. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Работники Колледжа не допускают:

публичных высказываний, которые представляют работу Колледжа или работу в Колледже в неверном, искаженном свете. Любые высказывания в отношении Колледжа осуществляются работниками в строго регламентированном порядке и (или) определенными этим порядком лицами;

употребления наркотиков;

употребления алкоголя на рабочем месте, на территории Колледжа или в месте проведения работ Колледжем, за исключением специальных мероприятий и с ограничением нормами делового этикета;

курения вне специально отведенных мест;

агрессивных, унижающих или унижительных, враждебных, запугивающих действий, поступков, поведения;

распространения оскорбительных материалов, в том числе рисунков.

Работники должны воздерживаться от действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Колледжа.

12. МЕХАНИЗМ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА

Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на Комиссию по корпоративной этике (далее - Комиссия).

Комиссия состоит не менее, чем из пяти человек. Персональный состав Комиссии, а также ее Председатель определяются приказом.

Комиссия на основании поступающих к ней 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 Комиссия принимает меры, направленные на ограничение конфликта интересов и (или) его последствий, в т.ч. на обеспечение соблюдения интересов Колледжа в ситуации такого конфликта.

Решения Комиссии принимаются на заседаниях, которые проводятся в очной или заочной формах. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, принимавших участие в заседании. Решения оформляются письменно и приводятся в тексте протоколов заседаний Комиссии.

При наличии у любого из членов Комиссии существенных разногласий, не устранимых при принятии решения, вопрос может быть передан на решение директора Колледжа.

По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться:

к своему непосредственному руководителю;
в Комиссию.

О случаях возникновения конфликта интересов работники должны обращаться к своему непосредственному руководителю, если иное прямо не установлено настоящим Кодексом (ст. 4-8 Кодекса).

В случае, если непосредственным руководителем не приняты меры, направленные на предотвращение или устранение конфликта интересов либо принятые меры не повлекли устранения конфликта интересов работник Колледжа информирует об этом Комиссию.

Колледж гарантирует, что предоставление работником информации о фактах нарушения Кодекса не станет предметом огласки и не вызовет негативных последствий в отношении служебного положения работника, сообщившего такую информацию.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Директор Колледжа по собственной инициативе, по предложению Комиссии или по инициативе непосредственного руководителя работника, допустившего нарушение Кодекса, принимает решение о применении соответствующих санкций, в том числе общественного порицания, лишения частично или полностью премий в соответствии с внутренними документами колледжа, а при наличии в действиях (бездействии) работника признаков дисциплинарного проступка - также и мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Информация о соблюдении настоящего Кодекса учитывается при оценке и продвижении персонала.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Соблюдение положений Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры Колледжа.

Кодексом заложены механизмы поддержания и развития корпоративной культуры в духе преемственности, обеспечивающем связь между поколениями работников газовой промышленности.

Начальник отдела по работе
с персоналом

«25» января 2019



А. В. Алешин

СОГЛАСОВАНО:

юрисконсульт

«29» января 2019



Г.Н. Суринская

Приложение
к Кодексу корпоративной этики
ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»

Обязательство соблюдать Кодекс корпоративной этики
ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»

Ф.И.О. _____

Должность _____

Как один из руководства/ руководителей структурных подразделений ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград», я обязуюсь соблюдать требования и ограничения, установленные Кодексом корпоративной этики ЧПО «Газпром колледж Волгоград».

Настоящим Документом подтверждаю свою готовность нести ответственность за нарушение мною требований Кодекса корпоративной этики ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград».

_____ «__» _____ 20__ г.
подпись

Ф.И.О