

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»**

ПРИКАЗ

23.05.2022г.

№ 48-0

Волгоград

**Об утверждении Кодекса корпоративной этики
и служебного поведения сотрудников АНО ВО «Волгоградский институт бизнеса»**

На основании Федерального закона от 25.12.2008г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс корпоративной этики и служебного поведения сотрудников АНО ВО «Волгоградский институт бизнеса» (далее – Кодекс этики).
2. Работникам Института в своей деятельности руководствоваться настоящим Кодексом этики.
3. Отделу организации правовой и кадровой работы ознакомить работников Института под роспись с Кодексом этики.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за руководителями структурных подразделений Института.

Ректор



А.А. Ващенко

**АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»**

УТВЕРЖДЕН
Приказом ректора
АНО ВО «Волгоградский институт бизнеса»
№ 78-0 от 23.05 2022г.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
АНО ВО «ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»**

г. Волгоград

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные цели и задачи Кодекса корпоративной этики и служебного поведения сотрудников АНО ВО «Волгоградский институт бизнеса» (далее - Организация).

Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач Организации;
- формирование у персонала Организации единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения сотрудников корпоративным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики Организации. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.

1.3. Все сотрудники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.4. Ответственность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних документов и процедур Организации.

2. НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

2.1 Общие положения.

2.1.1. Репутация честной, открытой Организации, строго придерживающейся высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Организации - одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Организации со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Организации и определяют, что Организация ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник Организации несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Организация ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Организация стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4. Организация считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Организация подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.5. Организация не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

2.2. Взаимная ответственность Организации и ее сотрудников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Организация, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Организация видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;

- обеспечивать должный уровень охраны труда в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами Организации;
- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Организация ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников Организации.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники Организации осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Организации на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Организации должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников Организации должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности. Организация прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Организации могут оказаться в конфликте с интересами Организации. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Организации и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Организации.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Организации. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Организации.

- уважении. Организация уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну, неправомерное использование которой может нанести Организации ущерб.

- прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему

законодательству Российской Федерации.

Сотрудники Организации обязуются:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе: не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании 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 незаконного предоставления такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также не совершать указанные деяния от имени или в интересах Организации;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство организации) о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики; руководство организации) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.4 Этические принципы руководства Организации.

2.4.1. Организация предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Организации должно демонстрировать образец этического поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Руководство Организации относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство Организации стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства Организации:

- соблюдение законодательства, внутренних документов Организации, условий соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

- недопущение по отношению к сотрудникам Организации каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;

- доведение до сотрудников Организации полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;

- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Организации и удовлетворению их от работы;

- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;

- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;

- развитие эффективной системы консультаций сотрудников Организации относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;

- забота о благосостоянии сотрудников Организации и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Организацией обязательных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

3.1. Организация работы по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Организация убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Организации, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

3.1.2. Поэтому все сотрудники Организации вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Организации и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.1.4. Организация возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этического поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

3.2.2. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю.

3.2.3. В свою очередь Организация гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса. Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. Организация ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Организации (например, поставщик продукции или услуг для Организации и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Организации.

3.2.5. Каждый сотрудник Организации в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.

Разработчик:
Начальник отдела организации правовой
и кадровой работы



Л.А. Амирасланова