

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ПрАТ «Діпрозв'язок»

від “28” 03. 2023 № 25

КОДЕКС ЕТИКИ
працівників Приватного акціонерного товариства
«Український інститут із проектування і розвитку інформаційно-
комунікаційної інфраструктури «Діпрозв'язок»

I. Загальні положення

1.1. Цей Кодекс - задекларована в принципах система моральних і професійних цінностей та правил етичної поведінки працівників Приватного акціонерного товариства «Український інститут із проектування і розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури «Діпрозв'язок» (далі - ПрАТ «Діпрозв'язок», Товариство).

1.2. Кодекс ґрунтується на високих етичних стандартах ділової практики і покликаний дати кожному працівнику уявлення про цінності і принципи діяльності Товариства, встановити стандарти етичної поведінки, взаємовідносини усередині колективу, побудувати модель зв'язків з діловими партнерами, контрагентами, державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування.

1.3. Метою створення Кодексу є:

розвиток єдиної корпоративної культури, заснованої на високих етичних стандартах;

підтримання в колективі атмосфери довіри, взаємної поваги та порядності;
дотримання працівниками високих стандартів поведінки;

виявлення потенційних ризиків та запобігання їм, вирішення проблем, що мають етичні аспекти;

забезпечення усвідомлення працівниками ролі корпоративної етики в організації повсякденної роботи та досягненні стратегічних цілей Товариства.

1.4. Основою корпоративної культури, яка формує єдність правил поведінки і дій працівників, сприяє ефективному досягненню спільних цілей є:

повага до особистих прав та інтересів працівників Товариства, ділових партнерів і контрагентів;

рівні умови для розвитку та професійного зростання працівників;

довіра до працівників Товариства, що дозволяє делегувати повноваження і відповідальність за ухвалення рішень та їх реалізацію;

справедливість, що гарантує оплату праці працівникам Товариства, відповідно до досягнутих результатів;

чесність, надійність та прозорість у взаємовідносинах у колективі та з діловими партнерами і контрагентами;

турбота, що проявляється в прагненні захистити людей від будь-якої шкоди для їх життя і здоров'я та зберегти навколишнє середовище;

ефективність як стабільне досягнення максимальних результатів у роботі Товариства.

1.5. В ПрАТ «Діпрозв'язок» ми підтримуємо:

згуртованість колективу, засновану на прагненні ефективно працювати та розвивати свій потенціал;

відповідальність і сумлінне ставлення до виконання своїх обов'язків, відповідальність по відношенню до Товариства і його працівників, якісне та своєчасне виконання поставлених завдань, постійне вдосконалення професійного рівня;

ініціативність працівників, їх активність, пошук нових ідей і впровадження їх у свою сферу діяльності;

дотримання високих етичних стандартів: поваги до думки інших, терпимого ставлення, відкритого і доброзичливого обговорення проблем;

командний дух, спільне вирішення виробничих завдань;

здоровий спосіб життя, активна участь у заходах, що проводяться в Товаристві.

1.6. Працівники ПрАТ «Діпрозв'язок» при виконанні своїх обов'язків керуються Конституцією України, Законом України «Про запобігання корупції», іншими законами та нормативно-правовими актами України, Антикорупційною програмою ПрАТ «Діпрозв'язок» та іншими внутрішніми документами Товариства, цим Кодексом та загальними морально-етичними нормами поведінки в суспільстві.

1.7. Товариство очікує на сумлінне дотримання чинного законодавства України та внутрішніх нормативних документів ПрАТ «Діпрозв'язок» своїми працівниками і вважає неприпустимою їх недобросовісну або незаконну діяльність.

1.8. Дотримання працівниками норм цього Кодексу враховується відділом роботи з персоналом та постійно діючою атестаційною комісією ПрАТ «Діпрозв'язок» при проведенні оцінювання результатів їх діяльності.

1.9. Працівники повинні уживати необхідних заходів відповідно до вимог, визначених цим Кодексом. За будь-яке порушення положень цього Кодексу винні особи несуть відповідальність, передбачену чинним законодавством України, зокрема дисциплінарну відповідальність. Таким чином, від усіх працівників очікується усвідомлення своїх зобов'язань, передбачених цим Кодексом.

1.10. При прийнятті на роботу працівники повинні бути ознайомлені з положеннями Кодексу, про що робиться відмітка в їх особових справах і застосовувати його правила у повсякденній роботі. Ознайомлення з Кодексом працівників, яких приймають на роботу в ПрАТ «Діпрозв'язок», покладається на відділ роботи з персоналом.

1.11. Працівники повинні дбати про позитивний імідж і авторитет свого структурного підрозділу та в цілому ПрАТ «Діпрозв'язок».

1.12. Під час виконання своїх обов'язків працівники Товариства мають діяти виключно в інтересах ПрАТ «Діпрозв'язок». Це правило розповсюджується на взаємовідносини, що виникають під час надання послуг Товариством, виконання ним договірних зобов'язань, контакти з діловими партнерами, постачальниками, державними та контролюючими органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування.

1.13. ПрАТ «Діпрозв'язок» уважно розглядає і своєчасно реагує на зауваження, скарги, претензії та побажання, що надходять на його адресу.

II. Морально-етичні принципи професійної діяльності

2.1. Для забезпечення довіри, впевненості та поваги до свого структурного підрозділу та в цілому до ПрАТ «Діпрозв'язок», працівники при виконанні своїх обов'язків повинні дотримуватись принципів професійної діяльності.

2.2. Основними принципами професійної діяльності при виконанні своїх обов'язків працівниками є сумлінність, незалежність та об'єктивність, конфіденційність, професійна компетентність. Працівники повинні сприяти практичному втіленню цих принципів, а також сприяти авторитету свого структурного підрозділу та в цілому ПрАТ «Діпрозв'язок».

2.3. Поведінка працівників повинна сприяти співпраці та добрим стосункам між ними самими та з іншими особами, з якими працівники спілкуються в рамках їх діяльності. Справедливість та збалансованість стосунків працівників зі своїми колегами відповідають як їх інтересам, так і інтересам всієї громадськості.

2.4. Принцип сумлінності передбачає суворе дотримання працівниками правил поведінки при виконанні ними функціональних обов'язків та у стосунках зі співробітниками.

Працівники зобов'язані відповідально ставитись до виконання своїх обов'язків, дотримуватись вимог Закону України «Про запобігання корупції», принципів професійної діяльності та правил поведінки, встановлених цим Кодексом, нормативно-правових актів Товариства, інших актів законодавства. Рішення, які приймають працівники при виконанні своїх службових обов'язків, повинні бути точними, чесними та справедливими.

Працівники повинні усвідомлювати, що будь-яке неналежне виконання ними службових обов'язків чи відхилення від встановлених цим Кодексом норм дискредитує працівника, структурний підрозділ та ПрАТ «Діпрозв'язок».

2.5. Принцип незалежності та об'єктивності полягає у незалежності працівників від будь-яких зацікавлених груп або обставин, які загрожують інтересам Товариства, чи виконанню працівниками своїх обов'язків, перешкоджають їм бути об'єктивними під час провадження професійної діяльності.

Приватні чи зовнішні інтереси не повинні шкодити незалежності працівників. Працівники повинні утримуватись від будь-якої діяльності, у якій

вони мають приватні інтереси, що вступають у конфлікт з інтересами свого структурного підрозділу чи ПрАТ «Діпрозв'язок».

Товариство вважає своїх співробітників головною цінністю, але не може бути байдужим до ситуації, коли у співробітника виникає конфлікт між особистими інтересами та функціональними обов'язками, оскільки це становить загрозу для репутації ПрАТ «Діпрозв'язок», може завдати шкоди його законним інтересам та негативно вплинути на його діяльність.

Працівники зобов'язані вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, наявність якого впливає/може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ними рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання своїх повноважень.

2.6. Додержання працівниками принципу конфіденційності полягає у неухильному дотриманні ними встановлених законодавством України вимог до використання інформації з обмеженим доступом та надання інформації, отриманої під час виконання своїх обов'язків.

Працівникам забороняється надавати в будь-якій формі третім особам відомості, отримані під час виконання своїх обов'язків, за винятком випадків, передбачених законодавством та/або внутрішніми документами Товариства. Працівники зобов'язані дотримуватися вимог збереження державної та комерційної таємниці, конфіденційної та службової інформації.

Працівники не повинні розголошувати і використовувати в інший спосіб інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом.

2.7. Дотримання принципу професійної компетентності полягає у застосуванні працівниками знань, навичок та досвіду, необхідних для сумлінного, компетентного, вчасного, результативного і відповідального виконання своїх обов'язків, рішень та доручень осіб, яким вони підпорядковані, недопущенні зловживань та неефективного використання державної, комунальної власності та власності Товариства.

Працівники повинні знати та застосовувати нормативно-правові акти з питань професійної діяльності, а також нормативно-правові акти, що регулюють діяльність ПрАТ «Діпрозв'язок».

Для професійного виконання функціональних обов'язків працівники повинні постійно підвищувати свій рівень знань і навичок, проходити навчання на робочих місцях шляхом впровадження наставництва, на засіданнях науково-технічних рад, брати участь у семінарах та на курсах підвищення кваліфікації.

III. Норми ділової етики та поведінки працівників

3.1. Правила ділової поведінки керівників структурних підрозділів передбачають:

дотримання загальних морально-етичних принципів, прийнятих у суспільстві, основних принципів професійної діяльності та правил поведінки, визначених цим Кодексом, а також вимагання їх дотримання від підлеглих працівників;

надання вказівок та доручень підлеглим працівникам виключно відповідно до законодавства України та з урахуванням їх рівня знань, досвіду і професійних навичок;

об'єктивну оцінку роботи підлеглих працівників, а у разі порушення норм законодавства або недотримання вимог цього Кодексу - ініціювання їх притягнення до відповідальності згідно із законами України;

шанобливе ставлення до суспільної (колективної) думки колег і підлеглих; підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; вирішення проблемних питань в колективі шляхом конструктивного діалогу, взаємоповаги та компромісу без негативних емоцій (підвищення голосу, вживання ненормативної лексики тощо);

запобігання проявам неетичної поведінки підлеглих працівників шляхом організації роботи з розвитку професійної етики працівників, у тому числі через проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи;

принципове реагування на факти неналежної поведінки підлеглих працівників, у тому числі за повідомленнями посадових осіб та/або представників підприємств, установ та організацій контрагентів Товариства;

запобігання виникненню конфлікту інтересів у діяльності підлеглих працівників, а у разі виникнення - протягом двох робочих днів прийняття рішення щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів у встановленому законодавством порядку;

відкритість до спілкування і самокритичність;

розвиток ініціативи підлеглих працівників;

наставництво, допомогу молодим фахівцям і новим працівникам у професійному становленні;

сприяння службовому просуванню кадрів, опираючись винятково на їх професійні здібності та результати роботи.

3.2. Правила ділової поведінки працівників передбачають:

шанобливе ставлення до колег і дотримання субординації;

ввічливі і коректні відносини між колегами, створення атмосфери взаєморозуміння і співробітництва;

негативне ставлення до чуток, недопущення їх обговорення та розповсюдження;

обмін досвідом та інформацією з колегами, надання допомоги один одному в досягненні кращого результату;

обов'язкове вибачення при допущенні некоректної поведінки (вчинку);

утримання від критики колеги, підлеглого, керівника в присутності інших співробітників;

раціональне використання власного робочого часу і часу своїх колег.

IV. Взаємовідносини з працівниками

4.1. ПрАТ «Діпрозв'язок» цінує своїх працівників – саме їх діяльність є запорукою його успіху – та очікує від них високих стандартів ділової поведінки і професійних досягнень.

4.2. Товариство завжди виконує свої зобов'язання перед працівниками, а працівники дотримуються своїх зобов'язань перед Товариством і один перед одним.

4.3. Товариство поважає особисту свободу, права і гідність людини, ставиться до працівників з довірою і надає кожному рівні можливості. Товариство не допускає будь-які форми дискримінації або утиску на робочому місці, а також будь-які форми поведінки, які є образливими і неприйнятними.

4.4. Товариство заохочує лідерство як здатність приймати рішення на всіх рівнях. Необхідні повноваження делегуються кожному працівникові, від якого очікується прийняття особистої відповідальності за виконання поставлених завдань.

4.5. Товариство цінує ініціативу і максимальний внесок кожного працівника в забезпечення надійної та ефективної роботи, а також виконання завдань, поставлених перед ним.

4.6. Товариство створює умови для професійного розвитку працівників. Професійний розвиток спрямовується на підвищення якості виконуваної роботи і досягнення поставлених цілей.

4.7. Товариство цінує своїх працівників і заохочує їх за успіхи в роботі, ґрунтуючись на досягненні цілей Товариства та керуючись Колективним договором ПрАТ «Діпрозв'язок».

V. Взаємовідносини з діловими партнерами та контрагентами

5.1. Зовнішні взаємовідносини Товариства будуються на основі принципів партнерства і взаємної поваги. Чесне ведення справ – це основа для всіх угод і взаємовідносин Товариства.

5.2. Товариство завжди виконує свої зобов'язання і вважає за необхідне виконання зобов'язань своїми контрагентами та діловими партнерами.

5.3. Товариство прагне до довгострокової і взаємовигідної співпраці і вважає, що взаємовідносини з діловими партнерами та контрагентами, які ґрунтуються на повазі, довірі, чесності і справедливості, є первинними для успішної діяльності.

5.4. Товариство орієнтується на потреби ділових партнерів і контрагентів, гарантує високу якість результатів своєї діяльності, стабільність і передбачуваність.

5.5. Товариство припускає, що його ділові партнери та контрагенти також підтримують високі стандарти етики.

5.6. Товариство здійснює свою діяльність чесно, не приймає і не здійснює незаконних виплат в будь-якій формі, не використовує неетичні або несправедливі засоби впливу на контрагентів та ділових партнерів.

5.7. Товариство здійснює свою діяльність відповідно до вимог чинного законодавства України.

5.8. Товариство співпрацює з діловими партнерами та контрагентами, які мають позитивну репутацію, здійснюють законну діяльність та не перебувають під обмежувальними заходами (санкціями).

Встановлюючи зв'язки з новим діловим партнером та контрагентами, Товариство здійснює відповідну перевірку, щоб переконатися в їх відповідності вищезазначеним критеріям.

VI. Захист інформації з обмеженим доступом

6.1. Товариство дотримується принципів захисту інформації з обмеженим доступом (конфіденційної, таємної, службової) та її належного використання. Персональні дані працівників збираються, зберігаються та використовуються згідно з чинним законодавством України. Доступ до особистих даних працівників обмежено.

6.2. Товариство відповідально ставиться до захисту інформації, а саме: дотримується правил конфіденційності щодо інформації, отриманої від третіх осіб (ділових партнерів, контрагентів тощо);

не допускає розповсюдження недостовірної інформації, викривлення фактів, що може завдати шкоди як Товариству, так і його діловим партнерам, контрагентам та країні в цілому;

захищає інформацію, що є власністю Товариства. Інформація використовується працівниками Товариства виключно для виконання функціональних обов'язків і може бути розкрита або передана третім особам тільки в обсязі та в порядку, що передбачені чинним законодавством України, Положенням про комерційну таємницю та конфіденційну інформацію приватного акціонерного товариства "Український інститут із проектування і розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури "Діпрозв'язок", а також іншими внутрішніми нормативними документами Товариства;

здійснює захист персональних даних працівників в обсязі та в порядку, що передбачені чинним законодавством України та внутрішніми документами ПрАТ «Діпрозв'язок». Збирання та оброблення персональних даних здійснюється з дотриманням вимог чинного законодавства України.

6.3. Працівники ПрАТ «Діпрозв'язок» при виконанні своїх функціональних обов'язків:

не розповсюджують відому їм інформацію, що є власністю Товариства, яка не була у встановленому законодавством України порядку розкрита або оприлюднена, будь-кому окрім випадків, коли це становить частину функціональних обов'язків;

уникають обставин, за яких інформація з обмеженим доступом, що є власністю Товариства, може бути розголошена навмисно або ненавмисно;

отримують, передають, зберігають, знищують інформацію у порядку та обсягах, відповідно до чинного законодавства України та внутрішніх нормативних документів ПрАТ «Діпрозв'язок».

6.4. На період трудових відносин з Товариством та протягом 5 (п'яти) років після їх закінчення працівники зобов'язані не розголошувати відомості, що становлять комерційну таємницю та конфіденційну інформацію Товариства, які будуть їм довірені або стануть відомі під час виконання функціональних обов'язків чи будь-яким іншим чином та вживати заходів для запобігання їх незаконному розкриттю.

6.5. Усі працівники несуть відповідальність за збереження та нерозголошення інформації, що є власністю Товариства, а також третіх осіб (контрагентів, ділових партнерів), щодо якої Товариство зобов'язане дотримуватися умов конфіденційності, виконують вимоги наказів Товариства, посадових інструкцій та Положення про комерційну таємницю та конфіденційну інформацію ПрАТ «Діпрозв'язок».

Працівники мають право розкривати цю інформацію тільки з дозволу її власників або у випадках, передбачених чинним законодавством України.

6.6. Працівники повинні враховувати різницю між питаннями, які можуть обговорюватися виключно серед колег по роботі, і інформацією, якою можна поділитися з рідними і близькими.

Питання, що пов'язані з комерційною таємницею або конфіденційною інформацією, що є власністю Товариства, можна обговорювати з членами своєї сім'ї або друзями (чи іншими особами, не працюючими в Товаристві) лише у тому випадку, якщо ця інформація оприлюднена у засобах масової інформації та інших відкритих джерелах.

6.7. Слід уникати обговорення інформації, що є власністю Товариства, у громадських місцях, транспорті та через соціальні мережі Інтернет.

VII. Використання працівниками інших ресурсів

7.1. Товариство надає своїм працівникам всі необхідні ресурси для якісного виконання ними своїх функціональних обов'язків. Працівники зобов'язані раціонально використовувати надані їм ресурси для досягнення максимальної ефективності своєї діяльності.

7.2. Товариство вітає дбайливе ставлення до його майна і засобів.

7.3. Працівникам не дозволено використовувати майно, засоби та інші ресурси Товариства в особистих цілях.

7.4. Працівники Товариства повинні прагнути раціонального використання свого робочого часу та робочого часу ділових партнерів Товариства.

7.5. Кожен працівник Товариства повинен максимально раціонально та ефективно використовувати енергоресурси (теплова енергія, електрична енергія, гаряча і холодна вода), постійно дотримуватись вимог з енергозбереження, пропонувати заходи щодо підвищення енергоефективності та енергозбереження.

7.6. При використанні ресурсів ІТ-системи Товариства працівникам забороняється:

модифікувати, виправляти, перетворювати, видозмінювати, самостійно встановлювати будь-яке програмне забезпечення;

завантажувати із мережі Інтернет файли, які не використовуються у роботі;

встановлювати ігри, програми та інше програмне забезпечення і матеріали розважального характеру (фільми, музику тощо);

розбирати комп'ютери, комп'ютерне приладдя та інше апаратне забезпечення, декомпілювати будь-яке програмне забезпечення;

захищати паролями будь-які дані і/або документи без погодження з своїм безпосереднім керівником;

забороняється передавати електронною поштою або іншими засобами електронного зв'язку матеріали, що є незаконними, недоречними, непристойними тощо.

7.7. Корпоративна електронна пошта може бути використана лише для відправки і отримання повідомлень і файлів, необхідних для виконання функціональних обов'язків. Забороняється використовувати для службового листування особисту електронну пошту.

VIII. Контроль і нагляд за дотриманням вимог Кодексу

8.1. Положення Кодексу поширюються на всіх працівників ПрАТ «Діпрозв'язок», які беруть на себе зобов'язання керуватися ними у своїй роботі незалежно від посади і статусу.

8.2. Працівники Товариства повинні вживати відповідних заходів для запобігання порушенням Кодексу.

8.3. Якщо працівник Товариства не впевнений в дотриманні положень Кодексу:

в своїх діях або рішеннях;

в діях або рішеннях своїх колег/керівників;

у відповідності своїх дій або рішень цінностям і принципам Товариства;

у разі виникнення інших питань щодо тлумачення і застосування положень

Кодексу,

то працівнику необхідно звернутися за допомогою до свого безпосереднього керівника або до особи, відповідальної за реалізацію Антикорупційної програми (Уповноваженого).

У випадку, якщо працівник поводить себе неетично, слід попередити його про це, вказавши, який принцип Кодексу він порушує. Всі спірні питання необхідно вирішувати з безпосереднім керівником та/або Уповноваженим.

8.4. Працівникам необхідно самостійно оцінювати умови і дії, які потенційно можуть вплинути на об'єктивність виконання ними своїх функціональних обов'язків, та приймати рішення відповідно до принципів Кодексу.

8.5. Якщо працівник не ознайомився з Кодексом, то це не звільняє його від зобов'язання дотримуватися умов Кодексу.

8.6. Працівники Товариства повинні негайно інформувати про можливі порушення Кодексу свого безпосереднього керівника та Уповноваженого.

8.7. Товариство гарантує, що надана працівником інформація ні в якому разі не буде використана проти нього, а його звернення залишиться конфіденційним. Працівник буде своєчасно проінформований щодо результатів його звернення до Уповноваженого.

8.8. Усі подібні повідомлення зберігаються конфіденційно та можуть бути надані на анонімній основі. Товариство не переслідує та не дозволяє вжиття жодних заходів за надання інформації про порушення цього Кодексу.

8.9. Працівники Товариства повинні всебічно сприяти розслідуванню (службовій перевірці) порушень Кодексу, надавати правдиву, точну, актуальну

інформацію (матеріали і документи), необхідну для перевірки обставин порушення.

8.10. Будь-яке переслідування працівника Товариства, який заявив про порушення принципів Кодексу, буде розцінюватися як окреме порушення принципів Кодексу.

8.11. Контроль за дотриманням положень цього Кодексу покладається на особу, відповідальну за реалізацію Антикорупційної програми (Уповноваженого).

8.12. Кожен працівник Товариства несе особисту відповідальність за недотримання положень цього Кодексу.

ІХ. Прикінцеві положення

9.1. Цей Кодекс є невід'ємною частиною антикорупційної політики ПрАТ «Діпрозв'язок».

9.2. Цей Кодекс є внутрішнім нормативним документом ПрАТ «Діпрозв'язок» та його вимоги є обов'язковими до виконання всіма працівниками та посадовими особами Товариства.

9.3. Ознайомлення з цим Кодексом та виконання його положень є обов'язковою вимогою та відповідальністю всіх працівників Товариства.

9.4. Цей Кодекс набирає чинності та вводиться у дію після обговорення в колективі Товариства з дати його затвердження наказом директора ПрАТ «Діпрозв'язок», та діє до моменту скасування його дії або набрання чинності та введення у дію нової редакції цього Кодексу.

9.5. Зміни та доповнення до цього Кодексу затверджуються наказом директора ПрАТ «Діпрозв'язок» та оформлюються шляхом викладення цього Кодексу у новій редакції.

9.6. Уповноважений у випадку необхідності ініціює питання щодо внесення змін в цей Кодекс.

9.7. У разі невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить чинному законодавству України. Внутрішні нормативні документи ПрАТ «Діпрозв'язок», прийняті до набрання чинності цим Кодексом, діють у частині, що не суперечить цьому Кодексу.

Радник – особа,
відповідальна за реалізацію
Антикорупційної програми

Олександр БОГДАНОВ

ПОГОДЖЕНО:

Юрисконсульт

Сергій БАБЕНКО

Голова профспілкового комітету

Ярослав МИХНОВСЬКИЙ