

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом ДПЗД «Укрінтеренерго»
від 27 січня 2025 р. № 10

**КОДЕКС
ЕТИКИ ТА ДІЛОВОЇ ПОВЕДІНКИ
ДПЗД «УКРІНТЕРЕНЕРГО»**

Київ - 2025

Кодекс етики та ділової поведінки є документом Державного підприємства зовнішньоекономічної діяльності «Укрінтеренерго» (далі – **Підприємство, ДПЗД «Укрінтеренерго»**), який розроблений на основі чинного законодавства України та загально визнаних принципів і норм ділової етики.

Основна мета **Кодексу етики та ділової поведінки** (далі - **Кодекс**) – визначення високих стандартів етичної поведінки працівників Підприємства, виховання та підтримка ділової культури, принципів та цінностей спрямованих на підвищення ефективності діяльності Підприємства та якості взаємовідносин в середині колективу Підприємства.

Кодекс не описує всі можливі випадки і ситуації, з якими може зіткнутися працівник при виконанні своїх службових обов'язків, але містить ключові принципи ділової поведінки.

Працівники Підприємства зобов'язуються дотримуватись положень **Кодексу** та його цінностей. Це означає, що вони:

- > у своїй поведінці під час виконання трудових обов'язків керуються цінностями, визначеними **Кодексом**;
- > розуміють зміст положень **Кодексу** та дотримуються їх під час виконання своїх трудових обов'язків;
- > дотримуються законодавства, правил та політик, які стосуються їх діяльності;
- > несуть передбачену законодавством відповідальність за свої дії та результати своїх рішень.

Працівники, які приймаються на роботу, мають бути ознайомлені з **Кодексом** в обов'язковому порядку.

У разі виникнення у працівника будь-яких питань/сумнівів стосовно застосування норм **Кодексу**, він має обговорити їх з безпосереднім керівником.

Правом внесення пропозицій до тексту **Кодексу** наділений кожний працівник підприємства.

Місія та цінності

ДПЗД «Укрінтеренерго» є державним комерційним підприємством в галузі енергетики з багаторічним досвідом.

Місія ДПЗД «Укрінтеренерго» полягає у розвитку електроенергетичної галузі України, забезпеченні інтересів держави у сфері зовнішньоторговельного обміну, розвитку економічних та науково-технічних зв'язків в галузі електроенергетики України з іноземними суб'єктами господарської діяльності, залученні іноземних інвестицій в Україну, наданні практичної допомоги енергетичним організаціям України в сфері зовнішньоекономічної діяльності, задоволенні потреб споживачів на ринку продукції і отриманні на цій основі прибутку.

Наші цінності:

- головною цінністю **Підприємства** є його працівники, які володіють професійними знаннями, навичками та досвідом, сумлінно виконують покладені на них обов'язки та прагнуть до постійного професійного розвитку;
- орієнтація на потреби клієнта. У своїй роботі ми з відповідальністю ставимось до потреб кожного клієнта, постійно підвищуємо якість наших послуг. При відносинах з клієнтом ми дотримуємось рівності позицій, при яких відсутнє домінування однієї із сторін;
- ефективність. Оптимальне використання ресурсів є пріоритетом кожного працівника, тому що саме ефективне використання наявних ресурсів дає змогу задовольнити потреби **Підприємства** й отримати запланований результат;
- довіра. Ми довіряємо один одному. У відносинах з клієнтами ми є чесними та надійними;
- соціальна відповідальність. **Підприємство** приймає на себе зобов'язання долучатись до вирішення соціально-побутових потреб працівників, надавати посильну допомогу незахищеним верствам населення та вживати заходи із збереження навколишнього середовища.

Принципи діяльності

Ключові принципи діяльності Підприємства:

- дотримання норм законодавства України;
- економічна ефективність господарської діяльності;
- здійснення діяльності на засадах відкритості та прозорості в межах, визначених законодавством України;
- підконтрольність та підзвітність державі в особі Міністерства економіки України.

Конфлікт інтересів

Потенційний конфлікт інтересів - наявність у працівника приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої службові повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом працівника та його службовими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Працівники **Підприємства** повинні уникати ситуацій, які можуть привести до конфлікту інтересів.

В разі виникнення конфлікту інтересів працівник **Підприємства** повинен звернутися за допомогою до свого безпосереднього керівника, щоб винайти компроміс в рамках законодавства України.

При неможливості вирішення конфлікту інтересів безпосереднім керівником, працівник має право звернутися за допомогою до уповноваженого з антикорупційної діяльності, керівника ДПЗД «Укрінтеренерго».

Також, працівник має право звернутися за роз'ясненням до Національного агентства з питань запобігання корупції у разі існування в нього сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів.

Конфіденційність

Працівники зобов'язані дотримуватися умов збереження комерційної таємниці та конфіденційності інформації, отриманої під час виконання службових обов'язків в межах діючого Положення про конфіденційну інформацію та комерційну таємницю ДПЗД «Укрінтеренерго».

Підприємство не має права вимагати від працівника розкриття конфіденційної інформації, до якої він мав доступ працюючи на іншому підприємстві.

Захист інформації

Захист інформації, яка циркулює на **Підприємстві**, насамперед інформації з обмеженим доступом, має важливе значення для ефективної та стабільної діяльності **Підприємства**.

Основними загрозами інформаційній безпеці **Підприємства** є:

- порушення конфіденційності (розголошення, витік) інформації;
- порушення працездатності (дезорганізація роботи) інформаційних систем **Підприємства**, блокування доступу до інформації;
- порушення цілісності (перекручування, підміна, знищення) інформаційних, програмних ресурсів **Підприємства**.

З метою захисту інформації **Підприємства** працівники зобов'язані:

- дотримуватись встановлених на **Підприємстві** політик у сфері інформаційної безпеки;
- не пересилати документи, що містять конфіденційну інформацію та комерційну таємницю, засобами зв'язку, що не забезпечують захист інформації;
- не виносити документи, справи та інші носії інформації з обмеженим доступом зі службових приміщень для роботи з ними за їх межами;
- не обробляти та не зберігати файли, що містять конфіденційну інформацію та комерційну таємницю, на сторонніх (особистих) комп'ютерах та ноутбуках;
- не завантажувати такі файли до соціальних мереж.

Громадська діяльність

Працівники **Підприємства** можуть займатись будь-якою законодавчо незабороненою політичною, релігійною або громадською діяльністю при умові її ведення у вільний час та за межами робочого місця.

Працівники не повинні користуватись ім'ям **Підприємства** для здійснення своєї політичної, релігійної або громадської діяльності.

Протидія корупції

Вимоги антикорупційного законодавства України є обов'язковими для посадових осіб ДПЗД «Укрінтеренерго».

Працівники **Підприємства** в своїй діяльності зобов'язані дотримуватись вимог антикорупційного законодавства України та внутрішніх розпорядчих актів **Підприємства** з цього питання у тому числі Антикорупційної програми ДПЗД «Укрінтеренерго».

З метою запобігання проявам корупції на **Підприємстві** введено посаду уповноваженого з антикорупційної діяльності.

Безпека та охорона праці

Підприємство забезпечує права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці.

Підприємство дотримується національного законодавства, стандартів і вимог у сфері управління охороною праці та докладає зусиль, аби робоче місце кожного працівника було безпечним, із залученням відповідних фінансових та кадрових ресурсів.

Працівники **Підприємства** розуміють необхідність дотримання вимог законодавства та внутрішніх нормативно-правових актів (локальних актів) з охорони праці.

Працівники зобов'язані дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей під час роботи на території **Підприємства**.

З метою забезпечення безпечних умов праці працівники **Підприємства** зобов'язані:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я

оточуючих;

- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;
- не блокувати пожежні виходи, вогнегасники або електричні панелі меблями або обладнанням.

У разі виникнення ситуації, що загрожує здоров'ю або безпеці, працівники, яким це стало відомо, повинні негайно повідомити про ситуацію, що склалася, свого безпосереднього керівника та інженера з охорони праці.

Взаємовідносини з працівниками підприємства

Взаємовідносини на **Підприємстві** будуються на основі взаємної поваги та відповідальності, командної роботи та спрямовані на ефективне та якісне виконання поставлених завдань в обумовлений строк.

- У відносинах з працівниками **Підприємство** бере на себе обов'язки:
- дотримуватись вимог трудового законодавства України;
 - створювати необхідні умови для належного виконання працівником своїх трудових обов'язків;
 - забезпечувати достойний рівень оплати праці, створювати умови для підвищення соціального благополуччя працівників;
 - поважати права та гідність працівника, не допускати будь-яких проявів дискримінації за політичними, релігійними та національними мотивами;
 - забезпечувати рівність прав жінки і чоловіка шляхом надання жінкам рівних з чоловіками можливостей при виконанні своїх обов'язків та отриману за це винагороду;
 - створювати умови для професійного розвитку працівників, сприяти службовому просуванню кадрів, спираючись на їх професійні якості та результати роботи;
 - дотримуватись конфіденційності та забезпечувати гарантії захисту персональних даних працівників в спосіб, визначений законодавством України;

- з метою підвищення мотивації працівників, налагодження комунікації між працівниками, згуртованості колективу організувати культурно-масові заходи, у тому числі виїзні.

У відносинах з **Підприємством** працівники зобов'язуються:

- сумлінно виконувати обов'язки, покладені на них трудовим договором, виконувати правила трудового розпорядку, охорони праці та інші локальні акти **Підприємства**;

- нести персональну відповідальність за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;

- не допускати ситуацій, які можуть привести до репутаційних втрат **Підприємства**;

- діяти виключно в інтересах **Підприємства** та уникати конфлікту інтересів;

- дотримуватись вимог щодо поводження з інформацією, яка визнана комерційною/конфіденційною/з обмеженим доступом;

- при виконанні посадових обов'язків утримуватись від отримання будь-яких особистих вигод, які суперечать інтересам **Підприємства**, та вимогам законодавства України, як матеріального, так і нематеріального характеру;

- будувати взаємовідносини між працівниками на принципах взаємної поваги та взаємодопомоги, відкритості та доброзичливості, командної роботи та орієнтації на результат;

- у робочий час дотримуватись ділового стилю одягу;

- дотримуватись високої культури спілкування, з повагою ставитися до співробітників і керівників, інших осіб, з якими виникають відносини під час виконання своїх посадових обов'язків;

- дотримуватись загальноприйнятих правил етикету під час проведення культурно-масових заходів;

- вітається високий рівень культури працівника поза роботою та здоровий спосіб життя.

Заборона мобінгу

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

На **Підприємстві** забороняються будь-які прояви мобінгу щодо працівників, а саме:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- необгрунтований нерівномірний розподіл навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Відносини з контрагентами

Підприємство орієнтовано на побудову взаємовигідних відносин з іншими організаціями та компаніями на принципах партнерства і взаємної поваги.

Підприємство здійснює свою діяльність з тими суб'єктами господарювання які займаються законною діяльністю, ні в якій формі не приймає незаконні виплати та не застосовує неетичні або несправедливі засоби впливу.

Підприємство гарантує своєчасний і повний розгляд всіх звернень, побажань і претензій контрагентів. У разі виникнення суперечок віддається перевага переговорам і пошуку компромісу.

Відносини з органами державної влади

Підприємство прагне до побудови та підтримання стійких офіційних взаємовідносин з державними органами влади та органами місцевого самоврядування на принципах відкритості та законності.

При взаємодії з державними службовцями працівники зобов'язані дотримуватись законодавства України та етичних норм поведінки.

Підприємство не робить ніяких спроб незаконним чином вплинути на рішення державних органів влади, органів місцевого самоврядування, своєчасно і повністю сплачує податки та платежі, не бере участі в роботі політичних партій.

Працівникам не дозволяється займатись будь-якою політичною діяльністю у робочий час.

Відносини з засобами масової інформації

Підприємство взаємодіє із засобами масової інформації на принципах відкритості та прозорості.

Керівник **Підприємства** самостійно визначає уповноважених осіб, які мають право публічно виступати від імені **Підприємства**. Уповноважені особи мають сприяти формуванню позитивної громадської думки про діяльність **Підприємства**.

Працівники **Підприємства** уникають будь-яких заяв або висловлювань, що можуть бути сприйняті як офіційна позиція **Підприємства** та вплинути на його репутацію. Надання оцінки діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, політичні заяви та релігійна пропаганда при спілкуванні із засобами масової інформації із згадуванням назви ДПЗД «Укрінтеренерго» не дозволяється.

Ділові подарунки

Ділові подарунки та гостинність не повинні жодним чином впливати на рішення, які приймаються посадовими особами **Підприємства**.

Не дозволяється дарувати або отримувати подарунки, вартість яких перевищує ліміт, встановлений законодавством України.

Працівник може звернутись за роз'ясненням до безпосереднього керівника або вищого керівництва **Підприємства** в разі виникнення сумнівів при отриманні або необхідності дарування ділових подарунків.

Контроль і нагляд за дотриманням вимог даного Кодексу

Керівник **Підприємства** та/або безпосередній керівник працівника зобов'язаний запобігати проявам неетичної поведінки підлеглих працівників шляхом організації системної роботи з розвитку ділової (професійної) етики працівників, у тому числі шляхом проведення навчання, інформаційно-роз'яснювальної роботи та контролю за дотриманням працівниками норм даного **Кодексу**.

Всі працівники зобов'язані дотримуватись **Кодексу**.

Керівник **Підприємства** застосовуватиме дисциплінарні заходи впливу до кожного порушника **Кодексу**, робитиме застереження за незначні порушення **Кодексу**.

Дисциплінарні стягнення застосовуються відповідно до чинного законодавства та норм Колективного договору **Підприємства**.