

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС ОРГАНИЗАЦИИ

1. Общие положения

1.1. Этический кодекс Организации - это свод правил работы и норм поведения, которым должен следовать каждый сотрудник компании.

1.2. Цель кодекса – создать систему взаимоотношений и корпоративных ценностей для эффективной деятельности и долгосрочного успеха компании.

1.3. В настоящем документе сформулированы ценности и принципы деятельности Организации.

1.4. Репутация компании является одной из важнейших составляющих, создающих ее стоимость на рынке, соответственно, ежедневная работа по формированию имиджа, осуществляемая всеми сотрудниками компании, повышает не только ее престиж и статус, но и увеличивает нематериальные активы.

1.5. Взаимное уважение, гуманность, справедливость, ответственность за выполнение принятых на себя обязательств – основа взаимодействия и развития партнерских отношений между сотрудниками и руководством компании.

1.6. Ответственными за соблюдение принципов и положений настоящего документа являются руководители структурных подразделений.

1.7. Каждый сотрудник, становясь членом коллектива Организации, должен опираться в своей деятельности на корпоративные нормы и ценности, зафиксированные во внутренних нормативных документах, в частности, в данном Этическом Кодексе компании. Данный Кодекс распространяется на всех сотрудников, включая руководство. Мы ожидаем, что на этих принципах и ценностях будет основано каждодневное поведение сотрудников, их отношение к компании, работе, клиентам, партнерам и друг к другу.

2. Ценности и принципы Организации по этическому кодексу

Ценности:

2.1. Главной ценностью Организации являются люди. Именно их профессионализм и удовлетворенность работой положены в основу процветания компании.

2.2. Компания ориентирована на долгосрочное сотрудничество с каждым человеком, принятым в наш коллектив, что влечет за собой постоянное совершенствование компании и предоставление возможности для максимального раскрытия потенциала человеческих ресурсов.

2.3. Одна из целей компании – создание и поддержание статуса привлекательного работодателя, созданию максимально благоприятных условий труда, отвечающих требованиям реальности и возможностям компании, для раскрытия потенциала, инициативы сотрудников, а также для их развития и обучения.

2.4. Корпорация стремится иметь в своем составе лучших специалистов, отвечающих высоким профессиональным и корпоративным требованиям, поощряет повышение профессионального уровня сотрудников.

Принципы:

2.5. Главное – не процесс, а результат. «Делать» и «сделать» - два разных понятия. Пропасть нельзя перепрыгнуть на 98%. 98% выполненной работы –

лишь процесс. Результатом является 100%-ное выполнение запланированной работы.

2.6. Четкая постановка задачи – залог ее точного исполнения

Если Вы не уверены в том, что поняли задачу правильно, или что сотрудник Вашего подразделения Вас правильно понял - переспросите, объясните необходимое число раз. Ответственность за четкую постановку задачи несет руководитель.

2.7. Постановка задачи может обсуждаться. Поставленная задача должна исполняться

Сотрудник может предлагать корректировку задачи, уточнять сроки и ресурсы для ее выполнения. В случае отсутствия предложений и уточнений со стороны сотрудника, задача считается принятой. Принятая задача должна быть выполнена.

2.8. Свои задачи каждый должен выполнять самостоятельно

В компании поощряется самостоятельное выполнение задач в рамках своих полномочий. В компании поощряется делегирование задач подчиненным, при этом ответственность за выполнение задачи несет руководитель. Знаниями и компетенцией руководителя сотрудник может воспользоваться при решении нестандартных задач, либо задач, превышающих его уровень полномочий.

2.9. Уровень ответственности и полномочий не может трактоваться по-разному

Каждый сотрудник должен знать уровень своей ответственности и полномочий. Это должен знать и его руководитель. И сотрудник и руководитель должны одинаково понимать, какие решения сотрудник может принимать самостоятельно и за какой результат он отвечает.

2.10. Качество и своевременность выполнения задач – основа нашей репутации

Качество работы компании складывается из качественной работы каждого сотрудника. От качества работы сотрудника зависят его профессиональная репутация и авторитет. Взятые обязательства необходимо выполнять качественно и своевременно. О невозможности выполнить задачу в срок необходимо предупредить заранее.

2.11. Субординация - это важно

Любые предложения и замечания касающиеся Вашей деятельности, должны быть адресованы Вашему непосредственному руководителю. Если по каким-либо причинам Вы считаете необходимым обратиться к вышестоящему руководителю, копия Вашего обращения должна быть отправлена Вашему непосредственному руководителю. Сотрудник имеет право обратиться к вышестоящему руководителю без информирования непосредственного руководителя согласно разработанным и утвержденным процедурам в компании (например, через «горячую линию») с предложениями, замечаниями, жалобами.

2.12. Только лояльные сотрудники могут быть членами нашей команды

Быть лояльным – значит активно улучшать, помогать, конструктивно критиковать, – в противовес равнодушию и отстраненности. Исключаются неконструктивные, негативные комментарии о компании, т. к. каждый должен

взять ответственность на себя и задать вопрос: «Что я сделал для изменения ситуации?»

2.13. От инициативы каждого зависит развитие всей компании

Все новые предложения и идеи каждого сотрудника ценны для компании. Вы можете воспользоваться всеми существующими в компании информационными каналами для того, чтобы донести Вашу идею. Политика компании – материальное поощрение инициативы, ценных идей.

2.14. Знания и профессионализм сотрудников – основа успеха компании

Эффективное использование сотрудниками имеющихся знаний, основательное знание своей сферы деятельности и сопутствующих процессов (в том числе и в других подразделениях и организациях), постоянное повышение профессиональной компетентности через обучение и обмен опытом позволяют оптимизировать способы реализации задач, повысить результативность и эффективность деятельности компании.

2.15. Стремление к развитию

Развитие предприятия возможно только вместе с повышением профессионализма и самореализацией сотрудников. Непрерывный, систематический обмен опытом, накопленными знаниями, умениями и навыками способствует повышению профессионализма сотрудников Организации. Компания ожидает от сотрудников самосовершенствования, саморазвития и самообразования, а также дает возможность обучения и развития за счет средств компании или на условиях долевого участия. Принцип «Обучился сам – обучи другого» - обязателен в компании.

2.16. Честность и справедливость

Мы рассматриваем честность как порядочность, неспособность к неэтичным, аморальным поступкам, искренность, открытость, правдивость, надежность и добросовестность в работе. Мы понимаем справедливость как понимание и соблюдение соответствия между правами и обязанностями, трудом и вознаграждением, заслугами и их признанием, ошибками, нарушениями и ответственностью за них.

Данный принцип – это в том числе конструктивное, открытое, аргументированное обсуждение спорных ситуаций и проблем, умение объективно оценить ситуацию, осознать обоснованность критики, выслушать и понять мнение и точку зрения других, способность признать их правоту и собственные ошибки.

2.17. Командная работа

Серьезные достижения невозможны без целеустремленного работоспособного коллектива. Поэтому один из основных принципов Организации - стремление к созданию результативной команды единомышленников, разделяющих цели и ценности компании, где основой отношений являются активный обмен знаниями и опытом, взаимоподдержка, взаимозаменяемость и взаимовыручка.

Мы работаем на достижение общей цели. Только взаимодействие и сотрудничество ведет к качественной реализации поставленных задач. Работа в команде предполагает право каждого на получение поддержки и профессиональной помощи и обязывает каждого оказать такую помощь.

2.18. Взаимоуважение

Уважение, вежливость, взаимопомощь, тактичность в отношениях друг с другом, клиентами и партнерами, руководителем и подчиненным, независимо от занимаемой должности, признание опыта, достоинств и достижений других являются основой всех отношений в компании. Неотъемлемой составляющей корпоративной культуры являются культура общения и деловой этикет. Для сотрудников компании недопустимо использование ненормативной лексики.

3. Ответственность как базовый этический принцип

3.1 Ответственность Организации перед обществом

3.1.1 Ответственность за результаты хозяйственной деятельности, удовлетворение потребностей населения в качественных товарах и услугах;

3.1.2 Ответственность за развитие благосостояния регионов, в которых осуществляется деятельность компании;

3.1.3 Ответственность за рациональное использование природных ресурсов;

3.1.4 Ответственность за участие в благотворительных и спонсорских акциях;

3.1.5 Ответственность за развитие и пропаганду здорового образа жизни среди населения.

3.2 Ответственность Организации перед партнерами и клиентами

3.2.1 Корпорация стремимся развивать эффективные, взаимовыгодные, надежные отношения, основанные на принципах взаимоуважения, доверия, ответственности за выполнение своих обязательств, за качество предоставляемых товаров и услуг;

3.2.2 Удовлетворение и признательность клиентов – наша главная награда и источник благосостояния собственников и сотрудников компании.

3.3 Ответственность Организации перед сотрудниками

3.3.1. Компания оценивает вклад каждого работника в достижение результата и справедливо вознаграждает за труд, разрабатывает эффективные системы стимулирования и мотивации сотрудников, постоянно отслеживает тенденции на рынке труда, действия компаний-конкурентов с тем, чтобы своевременно корректировать кадровую политику.

3.3.2. В Организации разрабатываются и внедряются программы обучения и развития, подготовки кадрового резерва, комплексной оценки и продвижения, основанные на корпоративных компетенциях и профессиональных навыках.

3.3.3. Компания стремится обеспечить постоянное повышение уровня социальной защищенности своих сотрудников, охрану здоровья и безопасность всех категорий персонала.

3.3.4. Компания предоставляет сотрудникам возможность открыто выражать собственное мнение, вносить предложения. В свою очередь организация стремится информировать коллектив о важных вопросах деятельности компании, формулировать и регулярно доводить до сведения сотрудников стратегические направления развития, основные цели и задачи Организации с тем, чтобы каждый работник понимал путь и приоритеты

развития компании, ее требования к сотрудникам и ожидания от них, открывающиеся возможности.

3.4. Ответственность сотрудников перед Корпорацией

3.4.1. Корпорация ожидает от сотрудников соблюдения всех принципов и ценностей, описанных в Этическом Кодексе.

3.4.2. Каждый наш сотрудник, общаясь с внешними клиентами, является лицом компании и своим поведением и внешним видом поддерживает ее репутацию и престиж. Сотрудникам необходимо придерживаться корпоративного стиля одежды, поскольку это является важным фактором формирования имиджа и деловой репутации компании. Не менее важными факторами, создающими впечатление о компании и сотрудниках, являются порядок, чистота, аккуратность офиса и рабочего места.

3.4.3. Корпорация поддерживает стремление сотрудников к здоровому образу жизни, поэтому приветствуется отказ от курения, других вредных привычек, умеренное употребление алкоголя, увлечение различными видами спорта и активного отдыха. Со своей стороны компания стремится пропагандировать различные виды спорта и активного отдыха и оказывать сотрудникам поддержку (в том числе и материальную) в их стремлении соблюдать здоровый образ жизни.

3.4.4. Корпорация рассчитывает на сознательность, лояльность и ответственность сотрудников во всех вопросах, связанных с деятельностью компании, на их отказ от участия в каких бы то ни было недостойных и неправомерных действиях. Тем не менее, в дополнение к требованиям, предусмотренным законодательством и внутренними нормативными документами, компания считает необходимым обозначить неприемлемые действия, являющиеся грубыми нарушениями принятых норм:

3.4.4.1. Недопустимы любые действия, которые могут нанести ущерб репутации компании, ее клиентов и партнеров, передачу сторонним лицам или организациям информации, наносящей ущерб имиджу и репутации компании, негативная информация о компании, ее руководителях и сотрудниках, распространяемая или переданная работником третьим лицам, а также информация, которая может быть однозначно интерпретирована как порочащая репутацию.

3.4.4.2. Недопустимо использование в личных целях и в ущерб компании материальных, информационных или других ресурсов. Важнейшим ресурсом Организации является информация. Допуская утечку информации, мы работаем на конкурентов. В компании категорически запрещена передача сторонним лицам или организациям конфиденциальной информации. За совершение неправомерных действий со стороны сотрудника по поводу передачи информации или умышленного нанесения материального ущерба, компания имеет право применить административные и материальные санкции.

3.4.4.3. Недопустимо получение взятки в любом виде, действия, которые могут быть расценены как принятие на себя каких-либо обязательств компанией или сотрудниками, получение подарков в любой форме, денежных средств, любых материальных благ или льгот (кроме общепринятых протокольных мероприятий).

3.4.4.4. Недопустимо воровство имущества, принадлежащего компании и сотрудникам.

3.4.4.5. Недопустимы обман, грубое, неуважительное, пренебрежительное отношение к подчиненным, коллегам, руководству, внешним клиентам и партнерам.

3.4.5. Аполитичность сотрудников. Важный принцип - этического кодекса организации. Сотрудникам не рекомендуется, а руководителям 1-5 уровней управления запрещается высказывать свои политические взгляды, так как это может быть расценено как приверженность компании к той или иной политической силе, что может повлиять на бизнес-репутацию компании.

3.4.6. Бережное отношение к рабочему времени. Сотрудники должны эффективно использовать не только свое рабочее время, но и время других сотрудников – использовать служебную рассылку только в том случае, когда это приводит к повышению эффективности принятия решения.

3.4.7. Оптимизация бизнес-процессов. Сотрудник должен постоянно оптимизировать свои рабочие процессы и повышать эффективность выполнения функциональных задач, а также вносить предложения по усовершенствованию бизнес-процессов компании.

3.4.8. Ответственность за свое здоровье. Каждый сотрудник несет ответственность за соблюдение в своей работе правил техники безопасности и охраны труда, бережно относиться к своему здоровью.

3.4.9. Сотрудник несет ответственность за сохранность товарно-материальных ценностей, и основных фондов, а так же за бережное их использование.

3.5 Каждый сотрудник должен быть ознакомлен с правилами и нормами настоящего этического кодекса и соблюдать их в своей работе.
