

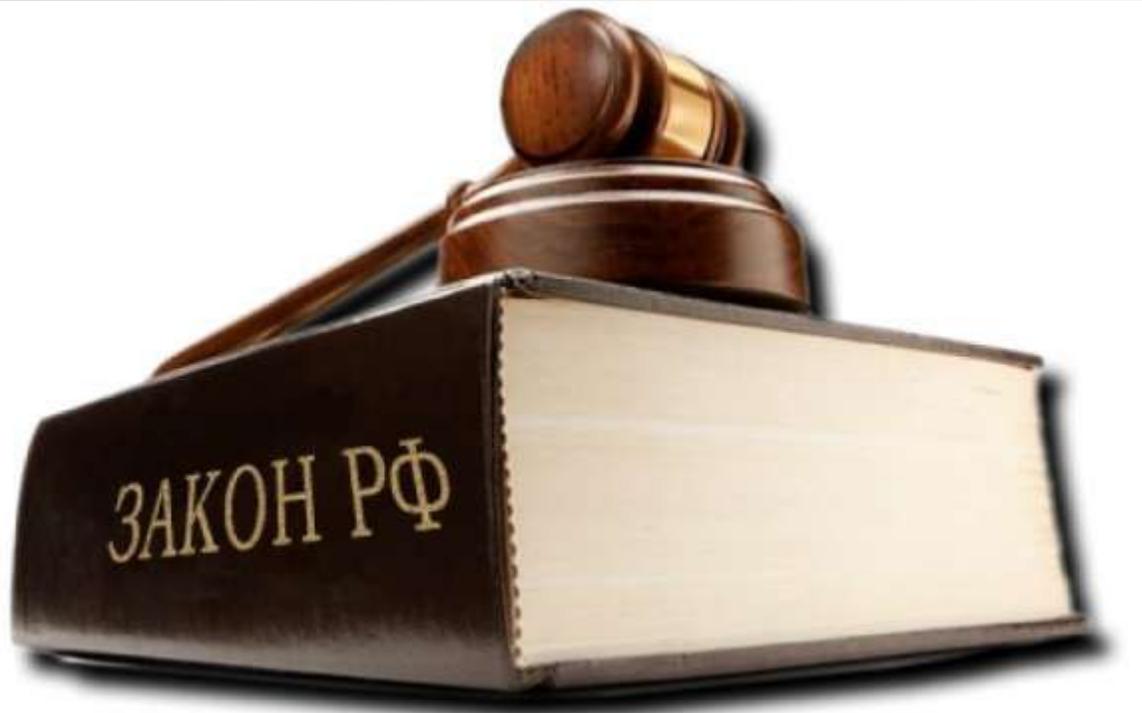


Внутрифирменный кодекс корпоративной этики

КРАСИЛЬНИКОВА НАТАЛЬЯ

ГРУППА 24-10

Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 г.,



а также внутренними, нормативными, распорядительными документами организации.



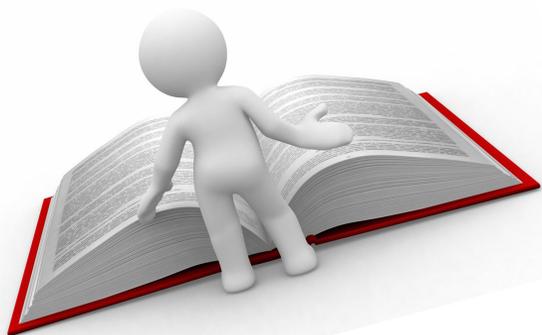
Корпоративный этический кодекс — это документ, находящийся в открытом доступе и повествующий о принципах деятельности компании, отвечающий на вопросы о том, куда движается предприятие, как себя позиционирует. Если организация заинтересована в своем развитии, ей необходимо предоставить общественности и инвесторам положение о корпоративном управлении. При этом кодекс должен по-настоящему работать, т. к. его несоответствие декларируемым ценностям и целям снизит доверие к другим документам компании.

Кодекс закрепляет корпоративные ценности Общества, а также определяет основанные на них и принятые в Обществе 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.



Каждый работник Общества, становясь членом трудового коллектива, должен руководствоваться в своей деятельности корпоративными нормами и ценностями, зафиксированными во внутренних, нормативных и распорядительных документах, в частности в настоящем Кодексе корпоративной этики и служебного поведения работников Общества.



В случае если отдельные пункты Кодекса войдут в противоречие с действующим законодательством Российской Федерации, применяются положения действующего законодательства Российской Федерации. В случае если отдельные пункты Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяется Кодекс корпоративной этики и служебного поведения работников Общества.

Каждый работник:

руководствуется Кодексом и правилами поведения, имеющими отношение к его работе;

при возникновении вопросов по правилам поведения обращается за разъяснениями к своему непосредственному руководителю, к менеджеру по персоналу или к генеральному директору;

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.

Руководители Общества:

выступают личным примером этического поведения;

проводят разъяснительную работу с подчиненными работниками с целью реализации Кодекса, а также предотвращения нарушений, изложенных в нем правил поведения;

учитывают приверженность работников правилам поведения, установленным Кодексом, при оценке, поощрении и продвижении работников.

• Кодекс является общедоступным документом Общества и предусматривает возможность ознакомления с ним любых лиц.

Кодекс корпоративной этики представляет собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри компании и во внешнем мире.



Цели Кодекса:

улучшение и защита репутации
(имиджа) Компании;

повышение инвестиционной
привлекательности Компании

установление основ регламентации
поведения в сложных этических
ситуациях;

повышение уровня корпоративной
культуры.

Основные задачи Кодекса:

содействие выполнению миссии и достижению стратегических целей Компании;

утверждение этических принципов поведения работников Компании в их деятельности;

определение основ взаимоотношений работников внутри Компании;

обеспечение осознания работниками Компании их персональной ответственности за исполнение своих обязанностей и роли в реализации миссии перед Компанией, коллегами, деловыми партнерами и клиентами.

Область применения Кодекса:

взаимоотношения работников и Компании;

поведение в коллективе;

подразделениями Компании;

конкурентами;

государственной власти и СМИ;

предоставление и получение подарков и услуг.

Корпоративный кодекс призван решать определенные этические и практические задачи. Внимание общественности к этическим проблемам вынуждает руководителей производить анализ этических аспектов деятельности своих организаций, приводить их в порядок.

Поэтому этическим принципам отводится особое место в кодексе.

Практические же задачи кодекса заключаются в определении взаимоотношений администрации и работников компании, социальной ответственности предприятия перед обществом, соблюдению техники безопасности, осуществлению всестороннего контроля, охране окружающей среды.

Кодексы обычно состоят из двух частей:

1. идеологической (миссия, принципы, ценности);
2. нормативной (стандарты поведения).



В идеологической части прописывается смысл существования и деятельности организации — ее главная цель (миссия организации) и корпоративные ценности.

Иногда идеологическая часть может не включаться в кодекс. В нормативной части отражены желаемые нормы поведения сотрудников. Кроме того именно нормативная часть кодекса указывает на варианты поведения сотрудников в различных ситуациях. В результате каждый сотрудник должен понимать, какой руководители хотят видеть компанию, каковы ее цели, что начальство ожидает от подчиненных.



Корпоративный кодекс традиционно имеет

следующую структуру:

Послание от руководителей компании.

Миссия организации и корпоративные мифы:

Организационная структура компании, главные персоналии.

Цели и задачи организации, основные товары и услуги.

Ответственность: персонала перед клиентами, подрядчиками, акционерами; компании перед коллективом.

Внутренняя политика: кадровая политика; социальная политика; взаимоотношения в коллективе; обязанности сотрудников; обязанности руководства; организация найма; политика в области оплаты труда; социальный пакет для персонала; взаимоотношения руководителей и подчиненных; внешний вид и речь сотрудников; отношение к клиентам, партнерам; обслуживание клиентов; работа с жалобами и претензиями (включая этические проблемы); позиция по отношению к конкурентам.

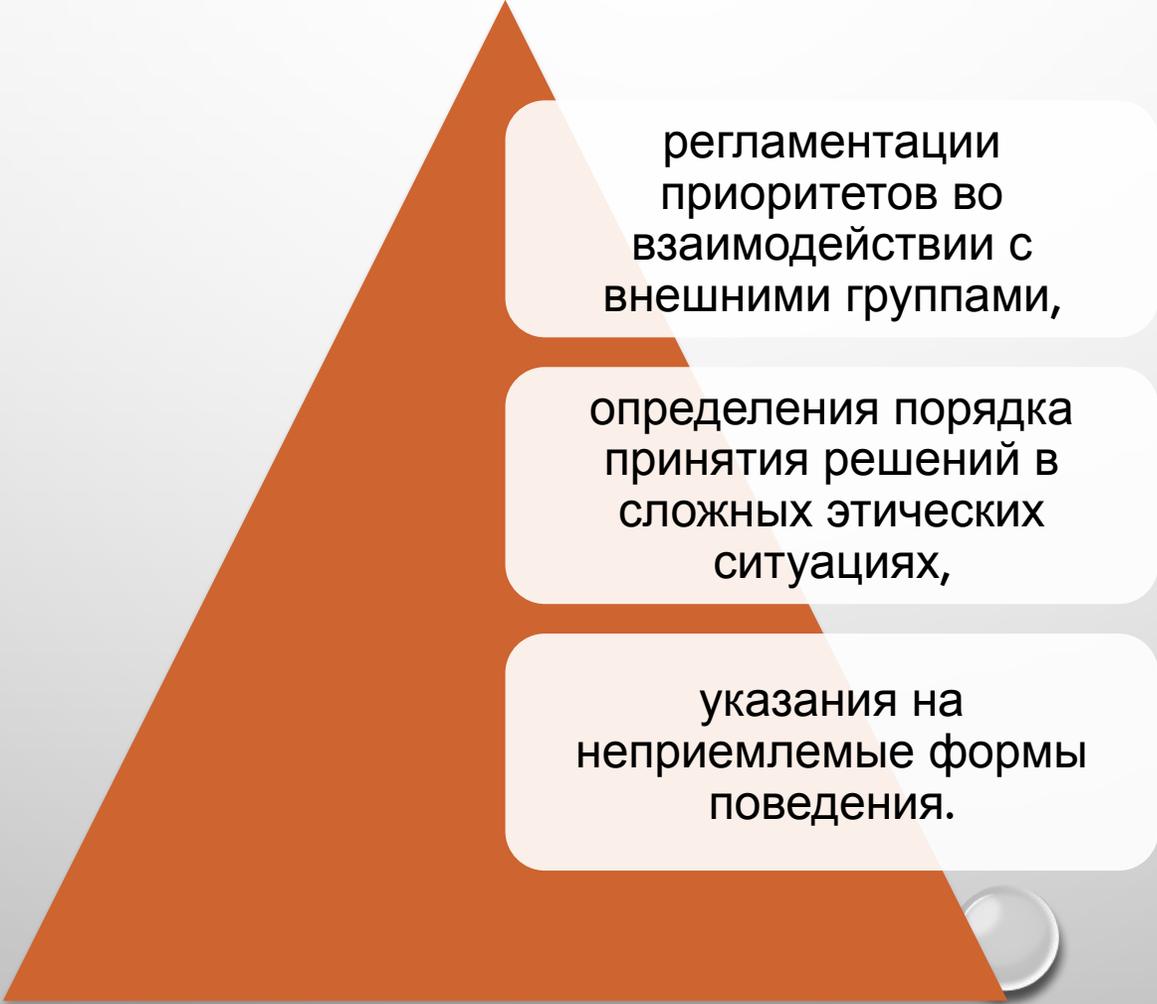
Требования к персоналу: уровень профессионализма; лояльность; система ценностей организации; нормы поведения, стандарты и регламенты.

Специалисты выделяют три основные функции,
которые выполняет корпоративный кодекс:



- Репутационная функция кодекса заключается в формировании доверия к компании с внешней стороны.
- Этический кодекс корпорации, являясь инструментом корпоративного PR, повышает инвестиционную привлекательность компании.
- Управленческая функция кодекса состоит в регулировании поведения в сложных этических ситуациях.

Повышение эффективности деятельности сотрудников осуществляется путем:



регламентации приоритетов во взаимодействии с внешними группами,

определения порядка принятия решений в сложных этических ситуациях,

указания на неприемлемые формы поведения.

Выполняя функцию развития корпоративной культуры, кодекс может ориентировать сотрудников на единые корпоративные цели и тем самым повышать корпоративную идентичность



Таким образом, корпоративный этический кодекс как социальный инструмент управления организацией способен оказывать существенное влияние на мотивацию сотрудников и финансовые показатели организации. Каждая компания определяет собственные задачи, для решения которых она намерена использовать такой инструмент, как кодекс корпоративной этики. Содержание этического кодекса оказывает непосредственное влияние на эффективность деятельности компании. Корпоративный этический кодекс является эффективным инструментом управления компанией. Наличие у компании кодекса корпоративной этики становится общемировым стандартом ведения бизнеса.

The image features a light gray gradient background with several realistic water droplets of various sizes scattered in the corners. The droplets have highlights and shadows, giving them a three-dimensional appearance. The central text is in a bold, black, sans-serif font.

Спасибо за внимание!