

Открытое акционерное общество
«Завод «Буревестник»

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор

А.Я. Назаренко


26.09.2015 г.

КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Открытого акционерного общества «Завод «Буревестник»

г. Гатчина
2015 г.

Кодекс этики и служебного поведения работников Открытого акционерного общества «Завод «Буревестник» (далее-Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства, ведения бизнеса.

I. Общие положения

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Открытого акционерного общества «Завод «Буревестник» (далее-Общество) независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин или юридическое лицо Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.4. Цели Кодекса:

- улучшение и защита репутации (имиджа) Общества;
- повышение инвестиционной привлекательности Общества;
- установление основ регламентации поведения в сложных этических ситуациях;
- повышение уровня корпоративной культуры.

1.5. Основные задачи Кодекса:

- содействие выполнению миссии и достижению стратегических целей Общества;
- утверждение этических принципов поведения работников Общества в их деятельности;
- определение основ взаимоотношений работников внутри Общества;
- обеспечение осознания работниками Общества их персональной ответственности за исполнение своих обязанностей и роли в реализации планов перед Обществом, акционерами, членами Совета директоров, коллегами, деловыми партнерами и клиентами.

1.6. Область применения Кодекса:

- взаимоотношения работников и Общества;
- поведение в коллективе;
- взаимоотношения между структурными подразделениями Общества;
- взаимодействие с партнерами и конкурентами;
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ;
- предоставление и получение подарков и услуг.

1.7. Принимая Кодекс, Общество подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

8. Каждый работник Общества принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников.

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основными качествами каждого работника Общества являются профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

2.3. Работа в Обществе предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности Общества.

2.4. Отношения Общества с работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

2.5. Общество рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

2.6. Работник постоянно должен стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

2.7. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством; проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.8. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц;
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и

урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.9. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность, или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей. В указанных случаях Работник должен руководствоваться также принятым в Обществе Положением о коммерческой тайне.

2.10. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам (первый заместитель генерального директора, технический директор, начальники управлений Общества, начальники отделов, бюро, цехов, участков и других структурных подразделений Общества), должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.11. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

- с уважением относиться к мнению и выбору работников, относительно их участия в деятельности политических партий, общественных объединений, религиозных организаций;

- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2.12. При принятии кадровых решений соблюдается принцип объективности. В Обществе не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. А также участие работников в органах управления других компаний, если только это участие не согласовано с Руководством Общества. Работники Общества обязаны проинформировать Генерального директора Общества при приеме на работу (в процессе деятельности) о наличии в Обществе близких родственников, о своем участии в органах управления других компаний. Генеральный директор рассматривает каждый случай индивидуально и принимает решение в каждом конкретном случае на свое усмотрение.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

- 3.2. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
- 3.3. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами.
- 3.4. Работники Общества обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.
- 3.5. В служебном поведении работник воздерживается от:
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
 - грубости, угроз, оскорбительных выражений, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих некорректное поведение.
- 3.6. Сплоченность и соучастие работников Общества, позволяет быстро, с низкими затратами решать возникающие проблемы, что повышает конкурентоспособность Общества и его привлекательность в бизнес - пространстве.
- 3.7. При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.
- 3.8. Между работниками Общества допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.
- 3.9. Общество приветствует различные формы общения работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

4. Основные принципы внешних отношений Общества

- 4.1. Одна из основных задач деятельности работников Общества - оправдание доверия и ожиданий партнеров и контрагентов Общества.
- 4.2. Работники Общества нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам, клиентам, конкурентам, контрагентам.
- 4.3. Общество раскрывает информацию на рынке ценных бумаг и предоставляет достоверную информацию о своей деятельности.
- 4.4. Общество, принимая на себя любые обязательства, в том числе договорные, гарантирует неукоснительное исполнение норм действующего законодательства Российской Федерации.
- 4.5. Общество информирует партнеров, контрагентов, конкурентов о принятой в Обществе Антикоррупционной политике, открыто заявляет о противодействии коррупции в любых ее проявлениях.
- 4.6. Внешние отношения Общества строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.
- 4.7. Общество заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с инвесторами, партнерами и конкурентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств.
- 4.8. Общество дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

4.9. Общество гарантирует наличие всей необходимой документации, в том числе сертификатов, лицензий на осуществляемые виды деятельности.

5. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти, правоохранительных органов и средств массовой информации

5.1. Общество выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти, правоохранительных органов, средств массовой информации уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

5.2. Общество не применяет для достижения своих целей нечестных и неправомерных попыток повлиять на принятие решений представителей государственных структур и чиновников.

5.3. Общество является законопослушным налогоплательщиком, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности.

6. Подарки и услуги

6.1. Работникам Общества не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от заинтересованных в деятельности с Обществом или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от сумм.

6.2. Общество не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях. Подарки и услуги, предоставляемые Обществом своим партнерам, передаются только от имени Общества в целом, а не как подарок от отдельного работника Общества.

6.3. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию Общества или ее работника.

7. Общий порядок решения конфликтных ситуаций

7.1. Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес работника противоречит интересам Общества, или когда работник может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им должности.

7.2. Все работники Общества стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам, профессионализму, национальным отношениям каждого работника, партнера, и др. Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль.

7.3. Разрешение конфликтов производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Общества был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в максимально короткие сроки.

7.4. Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется руководителями структурных подразделений, ответственными за соблюдение антикоррупционной политики в Обществе, на заседании Комиссии по противодействию коррупции, а при необходимости – генеральным директором Общества.

8 . Ответственность за нарушение норм Кодекса

8.1. Соблюдение работником Общества норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

8.2. Каждый работник Общества, подвергшийся критике Руководства или своих коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

8.3. За совершение проступка, подрывающего репутацию Общества и самого работника, генеральный директор Общества может направить свое решение соответствующему руководителю для рассмотрения вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

8.4. Все работники Общества, независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.
