



ОАО «Теплоконтроль»

Кодекс этики и
служебного поведения

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
ОАО «Теплоконтроль»

О.В. Сильченко
«17» 11 2016г.

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
ОАО «Теплоконтроль»**

2016 г.



ВВЕДЕНИЕ

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ОАО «Теплоконтроль» (далее – Кодекс) определяет этические основы деятельности ОАО «Теплоконтроль» (далее – предприятие) и его работников. Он содержит этические принципы, основные механизмы их исполнения, нормы служебного поведения работников и обязательства предприятия и разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов, основан на общепризнанных нравственных принципах, нормах российского общества и государства.

Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники независимо от занимаемой ими должности.

НАШИ ЦЕННОСТИ И НАША ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Кодекс отражает стратегическое видение предприятия и наши базовые ценности – служение народу России, благополучие и безопасность общества, верность традициям машиностроительной отрасли, отечественной науки и инженерии, открытость к инновациям, профессионализм. Мы в полной мере осознаем ответственность за сохранение и развитие культуры безопасности, за высокое качество нашей продукции и технологий.

Наша деятельность основана на многолетних традициях самоотверженной и творческой работы старших товарищев и коллег – создателей первого технического проекта. Мы готовы к сотрудничеству со всеми, кто заинтересован в безопасном и эффективном использовании приборов средств автоматизации, приборов контроля и регулирования технологических процессов, производимых на предприятии, на благо Родины.

Сотрудники представляют облик предприятия для клиентов, поэтому от имиджа каждого конкретного сотрудника, его поведения на рабочем месте и работы с клиентами зависит имидж предприятия и, в конечном счете, коммерческий успех. Поэтому для поддержания общего имиджа нашего предприятия всем сотрудникам необходимо соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, правила делового поведения и стандарты внешнего вида.

НАШИ ЦЕЛИ:

- обеспечение безопасности и эффективности развития машиностроительного комплекса приборной продукции;
- систематическое повышение качества производимой продукции;
- конкурентоспособность;
- современность.

Глава 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение Кодекса

Кодекс призван способствовать:

- реализации целей предприятия;
- сохранению и преумножению научного, технологического и производственного опыта;



- формированию единых позитивных установок и общности взглядов работников – представителей разных профессий и разных поколений;
- развитию открытых и доверительных отношений с предприятием;
- экономическому росту и социальной стабильности в ОАО «Теплоконтроль».

1.2. Исполнение Кодекса

Исполнять Кодекс – значит стремиться к наивысшим достижениям в своей профессии. Кодекс является руководством к действию при возникновении конфликта личных и корпоративных интересов, а также в других ситуациях этического выбора. От работников требуется подтвердить свою осведомленность о требованиях Кодекса и важности сообщений о нарушениях. Каждый работник несет личную ответственность за исполнение Кодекса.

По любым вопросам, касающимся исполнения Кодекса, можно обратиться к своему непосредственному руководителю или другому должностному лицу предприятия. ОАО «Теплоконтроль» защищает конфиденциальность информации и права работников в случаях обращения с добросовестными жалобами на нарушение Кодекса.

Особая ответственность за соблюдение Кодекса лежит на руководящем составе предприятия.

Каждый руководитель подразделения обязан личным примером поощрять этичное поведение и соблюдение закона, формировать культуру безопасности, заниматься профилактикой и принимать оперативные меры для устранения нарушений Кодекса, учитывать соблюдение требований Кодекса при подведении итогов исполнения ключевых показателей эффективности (далее - КПЭ) и проведении оценки персонала.

Любое юридическое или физическое лицо, которое оказывает услуги предприятию или выступает от его лица, должно быть информировано о Кодексе. Предприятие требует от подрядных организаций и других деловых партнеров безусловного уважения и соблюдения этических принципов, касающихся обеспечения безопасности, предотвращения коррупции.

Исполнение Кодекса контролируется генеральным директором предприятия.

Глава 2.

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ

Принципы этики являются выражением моральных, профессиональных и деловых ценностей и норм, которыми обязуются руководствоваться все работники. Мы действуем, исходя из того, что личная честность, порядочность и профессионализм каждого воздействуют на этику всего предприятия. Открытое обсуждение этических проблем укрепляет репутацию предприятия.

2.1. Культура безопасности:

- действия во благо предприятия и ради безопасности;
- независимость контроля безопасности от производственного и финансово-экономического контроля;
- ответственность за внедрение ориентированных на безопасность конкретных управленческих практик и мотиваций труда;
- страх нарушения требований по безопасности больше страха наказания за ошибку;
- делать правильно, даже когда нет контроля;
- обязанность представления достоверной и полной информации о происходящем на предприятии, в т.ч. и неприятной для руководства;



- обращение к вышестоящему руководителю, если не найдено понимание у непосредственного руководства;
- внимание работе на производственных участках в коммуникации с рядовыми работниками;
- почтение к традициям и ветеранам отрасли;
- опора на базовые нравственные и духовные ценности России.

2.2. Культура управления:

- совмещение в работе интересов не только предприятия, но и отрасли в целом;
- быть профессионалом, добиваться конкретных результатов;
- проявлять инициативу, быть лидером инновационного прорыва;
- общий успех важнее личного;
- работа в команде, развитие взаимовыручки, применение взаимного контроля для снижения вероятности ошибок;
- опора на компетентных и надежных, а не преданных людей;
- приоритет выполнения обязательств перед непреодолимыми обстоятельствами;
- всегда исполнять свои обещания;
- принятие ответственности за последствия своих действий;
- внимательное отношение к обоснованной критике в свой адрес;
- постоянный контроль за своим внутренним состоянием и внешним видом;
- стремление соответствовать своей должности, а не боязнь потерять ее;
- постоянное совершенствование производственных процессов;
- практика своевременных кадровых перемещений, как по вертикали, так и по горизонтали;
- уважение свободы, прав и достоинства человека. Развитие и поддержание духа партнерства и взаимоуважения в отношениях со всеми заинтересованными сторонами;
- сочетание профессиональных обязанностей и своего долга перед предприятием;
- поддержание руководством предприятия политики открытых дверей для своих сотрудников, что означает обязанность выслушивания руководителем подчиненного с соответствующим реагированием на его просьбу (предложение, вопрос).

2.3. Культура бизнеса:

- работай и побеждай честно! Учись у коллег и конкурентов;
- нетерпимость к фактам нанесения материального и репутационного ущерба предприятию и отрасли в целом;
- соблюдение норм служебной, профессиональной этики, правил делового поведения и требованиям корпоративных стандартов, следя не только букве, но и духу правовых норм;
- неприемлемость принятия решений в ущерб интересам предприятия;
- недопущение противоречий между частной заинтересованностью и публичной обязанностью;
- неприемлемость присвоения сэкономленной даже собственными усилиями части полученной выгоды («несогласованный доход»);
- равный доступ к участию в конкурсных процедурах;
- неприемлемость покупки и продажи товаров и услуг по завышенным по отношению к рынку ценам;
- равные условия по договорным претензиям для всех поставщиков;
- неприемлемость использования знаний специфики деятельности предприятия для создания конкурентных преимуществ отдельным организациям и производствам.



2.4. Культура служебного поведения:

- нетерпимость к игнорированию требований нормативных актов о запрете курения в неотведенных для этого местах;
- соблюдение этики делового общения как с представителями контрагентов, так и с коллегами;
- недопустимость оскорбительных выражений, высказываний, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию человека;
- соблюдение культуры поведения как в общении, так и в манерах;
- грамотное общение. Недопустимость игнорирования телефонных звонков: не позднее третьего сигнала звонка должен следовать ответ. После принятия телефонного вызова необходимо поздороваться. Назвать наименование предприятия, затем представиться, указав свою должность и имя. Телефонные переговоры должны вестись четким голосом, выражения должны быть внятными и лаконичными, но доброжелательными. При внутреннем переводе вызова на подразделение повторное упоминание наименования предприятия не требуется. Необходимо лишь указать наименование подразделения и представиться;
- недопустимость делать внутренний конфликт достоянием третьих лиц;
- недопустимость фамильярного отношения между работниками в присутствии третьих лиц.

2.5. Культура внешнего вида:

- одежда всегда чистой и отглаженной, обувь – начищенной, прически – аккуратной;
- категорически недопустимо появление на работе со следами алкогольного опьянения;
- соблюдение работниками завоудоуправления делового стиля одежды. Не рекомендуется носить мужчинам: спортивную одежду и обувь, носки ярких цветов; женщинам: одежду из прозрачного материала, обтягивающую одежду, короткие блузы и джемпера, оставляющие открытую полоску живота, короткие юбки (более 10 см. выше колен), декольтированные блузки, колготки с рисунком и в сеточку, большое количество украшений.

Глава 3.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Во исполнение этических принципов, утверждаемых настоящим Кодексом, предприятие принимает следующие обязательства:

3.1. Сохранять и развивать культуру безопасности.

Безопасность является внутренней потребностью и приоритетной целью нашей деятельности. Во всех своих решениях и при любых обстоятельствах мы в первую очередь заботимся о безопасности производства и технологий. Мы не допускаем конфликта между требованиями безопасности и экономической эффективности.

Обязательства работников

Мы обязуемся:

- быть безупречно бдительными в вопросах пожарной и промышленной безопасности, охраны труда и экологии;
- применять строго регламентированный и обоснованный подход к реализации мер безопасности;
- осуществлять профилактику возможных нарушений;
- соблюдать принцип «делай правильно, даже когда нет контроля»;



- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- своевременно и честно сообщать о допущенной ошибке.

Обязательства предприятия:

- строго соблюдать и контролировать исполнение нормативных документов и отраслевых рекомендаций в области безопасности;
- применять подход к принятию управленческих решений, основанный на приоритете безопасности и минимизации рисков;
- поощрять культуру обсуждения проблем безопасности «без вины». Каждому работнику дается возможность выявлять, свободно и конструктивно анализировать и устранять ошибки, их причины и обстоятельства возникновения, действуя по принципу «не кто виноват, а почему». Своевременное и честное сообщение о допущенной ошибке рассматривается как смягчающий фактор при применении дисциплинарных мер воздействия;
- стремиться к сближению культуры безопасности предприятия, подрядных организаций, продавцов и покупателей, контролировать исполнение требований безопасности в системе договорных отношений,
- обеспечивать необходимое информирование поставщиков в соответствии со стандартами ОАО «Теплоконтроль».

3.2. Быть честными и открытыми.

Есть только один способ осуществлять управление и заниматься бизнесом в машиностроительной отрасли:

- быть честными и открытыми в обсуждении своих целей, проблем и действий. Мы считаем недопустимым сокрытие информации по вопросам безопасности, охраны труда, экологии и здоровья.

Обязательства работников**Мы обязуемся:**

- строго соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну;
- не допускать ситуаций, когда ссылки на необходимость защиты информации прикрывают неэффективность или низкое качество работы;
- обеспечивать полное, точное и согласованное представление позиции предприятия при взаимодействии с органами местного самоуправления, политическими партиями, общественными организациями и средствами массовой информации.

Обязательства предприятия:

- обеспечивать защиту тех работников, которые, соблюдая Кодекс, информируют руководство о нарушениях законодательства, корпоративных стандартов и этических норм, а также гарантировать вынесение оценки обжалованных действий только после всестороннего изучения компетентными органами управления;
- предоставлять открытый доступ к социально значимым сведениям, касающимся собственной деятельности, за исключением сведений, составляющих государственную, служебную и коммерческую тайну и иную информацию ограниченного доступа;
- последовательно развивать механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами на всех уровнях от местного и регионального до международного.

3.3. Своевременно предотвращать конфликты интересов и возникновение коррупции.



Любые формы взяточничества, вымогательства и коррупции опасны для государства, бизнеса и предприятия. ОАО «Теплоконтроль» будет бороться с коррупцией во всех своих решениях и при любых обстоятельствах. На предприятии нет, и не может быть иерархических барьеров, если речь идет о предотвращении нарушений правовых и этических норм в этой области.

Обязательства работников

Мы обязуемся:

- не брать и не давать взяток в любой форме, не попустительствовать взяточничеству, вымогательству и хищению государственного имущества, и имущества находящегося в собственности предприятия;
- исключить возможность использования служебного положения для личной или групповой выгоды, а также в целях недобросовестной конкуренции;
- осуществлять деятельность по закупкам для нужд предприятия и его организаций в строгом соответствии с потребностями и с максимальной выгодой для заказчика.

Обязательства предприятия:

- принимать участие в совершенствовании корпоративных стандартов и регламентов, которые способствуют предотвращению конфликта интересов и злоупотребления служебным положением. Прежде всего, это касается закупочной деятельности. В этих целях предприятие развивает систему внутреннего контроля и экономической безопасности;
- создавать системы учета и контроля, препятствующие использованию корпоративных ресурсов в личных целях.

3.4. Быть эффективными

Укреплять доверие общества к машиностроению можно, лишь демонстрируя реальные результаты и эффективность нашей работы.

Умение считать деньги и получать нужный результат с минимальными затратами сегодня, не менее важно, чем новые инженерные решения.

Обязательства работников

Мы обязуемся:

- работать на результат;
- выявлять неэффективные производственные процессы и управленческие процедуры, добиваться их изменения к лучшему;
- эффективно делегировать полномочия, обеспечивая необходимый баланс ответственности и ресурсов для выполнения порученного дела.

Обязательства предприятия:

- стремиться выстраивать производственные процессы и управленческие процедуры оптимальным образом, исходя из стратегических приоритетов своего развития и развития отрасли, исключая лишние звенья и дублирование, обеспечивая оптимальное использование ресурсов;
- совершенствовать системы КПЭ, мотивации, оценки и оплаты труда, определять уровень вознаграждения и возможности карьерного роста каждого работника на основе объективной оценки компетенций и достигнутых результатов;
- поощрять инициативы работников по повышению эффективности, обеспечивать каждому, независимо от служебной иерархии, возможность предоставлять и обосновывать свои предложения по улучшению деятельности предприятия.

 OAO «Теплоконтроль»	Кодекс этики и служебного поведения	
--------------------------------	--	--

3.5. Быть ответственными участниками трудовых отношений.

Главное достояние предприятия - квалифицированные, ответственные и объединенные общей целью люди, наша профессиональная и человеческая солидарность. Мы признаем трудовые права как неотъемлемую часть прав человека и соблюдааем принципы социального партнерства.

Обязательства работников

Мы обязуемся:

- активно развивать наставничество;
- проявлять заботу о ветеранах;
- соблюдать правила делового общения, быть пунктуальными и безупречно вежливыми с коллегами, деловыми партнерами, представителями средств массовой информации и другими заинтересованными сторонами.

Обязательства предприятия:

- строго соблюдать условия отраслевых соглашений и коллективного договора;
- обеспечивать достойное вознаграждение за достойный труд;
- предоставлять равные возможности каждому работнику вне зависимости от возраста, пола, национальности, родственных и других связей, религиозных убеждений и политических взглядов;
- обеспечивать справедливое трудоустройство, честную конкуренцию при занятии вакантных должностей и предоставлять необходимые ресурсы для профессиональной самореализации и карьерного роста, включая обучение;
- создавать материальные и социальные условия для привлечения и удержания талантливой молодежи;
- формировать возможности для совмещения работниками профессиональных и родительских обязанностей, уважать личное время работников и интересы их семей;
- исключить возможность влияния на профессиональную деятельность политических партий, религиозных и других общественных объединений, проявляя в то же время терпимость и уважение к различным конфессиям, обычаям и традициям.

3.6. Быть хорошими партнерами

Выстраивая отношения с клиентами, поставщиками и подрядчиками, мы стремимся к долгосрочным отношениям, основанным на взаимном доверии. Основным принципом делового сотрудничества мы считаем безусловное соблюдение принятых обязательств.

Обязательства работников

Мы обязуемся:

- соблюдать все договоренности с партнерами;
- защищать непубличную информацию, полученную от партнеров.

Обязательства предприятия:

- сотрудничать только с надежными и законопослушными партнерами, уважающими и соблюдающими требования Кодекса и стандарты предприятия в области безопасности и противодействия коррупции;
- придерживаться принципов честной конкуренции, оказывать содействие партнерам в совместных проектах.



3.7. Быть хорошими соседями

Мы поддерживаем усилия государственной власти, местного самоуправления и гражданские инициативы, направленные на улучшение жизни людей, развитие общественной инфраструктуры, малого и среднего бизнеса, социальных и культурных инициатив.

Обязательства работников

Мы обязуемся:

- бережно относиться к истории и культуре местных сообществ, оказывать посильную помощь в реализации их инициатив.

Обязательства предприятия:

- быть ответственным налогоплательщиком и развивать взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления, общественными организациями в духе социальной ответственности;
- создавать безопасные рабочие места, не наносящие ущерба здоровью работников и представителей местных сообществ;
- осуществлять поддержку программ в области экономического, социального и культурного развития на местном уровне и поощрять социальную активность работников, их участие в деятельности местного самоуправления и гражданского общества.

Глава 4.

ЭТИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

4.1. Кодекс этики и этическая практика в системе корпоративных отношений

Исполнение Кодекса является неотъемлемой частью системы управления в ОАО «Теплоконтроль».

Система исполнения Кодекса опирается на этическое лидерство руководителей. Своим примером они должны поддерживать культуру безопасности и неприемлемости коррупции, формировать образцы этичного поведения. Участниками этической практики являются все работники, деловые партнеры и другие заинтересованные лица, а ее организаторами – высшее руководство предприятия.

4.2. Общие принципы организации этической практики

Организация этической практики включает:

- информирование работников и заинтересованных сторон о Кодексе и механизмах его исполнения;
- проведение консультаций по соблюдению требований Кодекса;
- организацию горячих линий;
- мониторинг нарушений Кодекса;
- рассмотрение жалоб и предложений;
- организация и проведение культурно-просветительских, благотворительных и иных мероприятий (акций), направленных на формирование сплоченности работников предприятия и улучшение их взаимодействия с местными сообществами.

Разработчик:

Начальник юротдела

Журавская Т.В.