

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор

АО «Монитор Электрик»

А.В.Конев



**Кодекс этики и служебного поведения
работников АО «Монитор Электрик»**

г. Пятигорск

Содержание

1. Цели, задачи и область применения Кодекса этики и служебного поведения работников АО «Монитор Электрик».....	3
2. Определения и термины.....	4
3. Основные принципы внутренних взаимоотношений.....	5
3.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Компании.....	5
3.2. Правила поведения в коллективе.....	6
4. Основные принципы внешних отношений Компании.....	6
4.1. Взаимоотношения с контрагентами, партнерами и конкурентами.....	7
4.2. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации.....	7
4.3. Подарки и услуги.....	8
5. Общий стиль решения конфликтных ситуаций.....	8
6. Ответственность за нарушение норм Кодекса.....	9
7. Исполнение Кодекса.....	9
Приложение. Уведомление об ознакомлении с Кодексом.....	10

1. Цели, задачи и область применения Кодекса этики и служебного поведения работников АО «Монитор Электрик»

Кодекс этики и служебного поведения работников АО «Монитор Электрик» (далее – Кодекс) – локальный нормативный документ АО «Монитор Электрик» (далее – Компания), представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри компании и во внешнем мире.

Кодекс утверждается решением генерального директора Компании. Реализация положений Кодекса поддерживается системой внутренних локальных организационно-распорядительных актов Компании.

Цели Кодекса:

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

Основные задачи Кодекса:

- содействие выполнению и достижению стратегических целей и задач 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 перед Компанией, коллегами, деловыми партнерами и контрагентами.

Область применения Кодекса:

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

Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, основных положений Устава и локальных нормативных документов, Антикоррупционной политики Компании.

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

Работники Компании обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

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

Кодекс принимается, изменяется и дополняется по решению Генерального директора компании.

2. Определения и термины

Корпоративная этика	Совокупность моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри Компании и во внешнем мире.
Нормы этики	Морально-нравственные правила поведения сотрудников Компании.
Корпоративная культура	Система формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала с клиентами, руководством, самой компанией и ее конкурентами.
Стратегические цели и задачи Компании	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка комплексного программного обеспечения для центров управления в электроэнергетике и систем промышленной автоматизации на территории РФ, стран СНГ и дальнего зарубежья 2. Расширение географии самостоятельного внедрения программных продуктов с параллельным совершенствованием функциональности и надежности программ; 3. Сосредоточение усилий на совершенствовании технологии производства, технической поддержки, обучения и сертификации пользователей и партнеров; 4. Гармонизация продуктов и деятельности компании с международными стандартами; развитие международных связей, укрепление партнёрских отношений с мировыми лидерами в области информационных технологий и автоматизации в энергетике
Руководство Компании	Генеральный директор Компании и его заместители, директора по направлениям, директора филиалов
Коррупция	Термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав в целях личной выгоды, противоречащее законодательству и моральным установкам.
Конфликтная ситуация	Ситуация, в которой личные интересы сотрудника, в рамках исполнения им своих должностных

	обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами Компании.
Гендерный фактор	Фактор, определяющий равенство прав и возможностей мужчин и женщин, равное распределение обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию решений.
Человеческий капитал	Знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы сотрудниками.

3. Основные принципы внутренних взаимоотношений

3.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Компании

Работники Компании стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и Компании в целом.

Компания создает для каждого работника возможность участвовать в определении условий своего сотрудничества.

Свобода каждого работника Компании существует не за счет свободы других.

Работники Компании несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед Компанией.

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

Работа в Компании предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности Компании и ее структур.

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

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

При любом изменении внутри Компании должна быть учтена необходимость адаптации каждого работника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, применения индивидуальных мер и поддержания общей доброжелательной атмосферы. Применяемые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.

Повышение конкурентоспособности Компании в ее бизнес - деятельности реализуется путем организации совместной, коллективной работы.

При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники Компании, в первую очередь, руководствуются принципом защиты интересов Компании, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными в ее внутренних и нормативных документах.

В Компании не приветствуется участие работников в органах управления других компаний, если только это участие не согласовано с руководством Компании. Работники

Компании обязаны проинформировать генерального директора Компании при приеме на работу (в процессе деятельности в Компании) о своем участии в органах управления других компаний.

3.2. Правила поведения в коллективе

Отношения между всеми работниками Компании являются равноправными.

Особую ценность для Компании представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

Во всех возникающих бизнес - ситуациях в первую очередь следует руководствоваться принципом соблюдением интересов и имиджа Компании, в том числе в отношении каждого ее работника.

Работники Компании обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

Сплоченность и соучастие работников Компании, позволяет быстро, с низкими затратами решать возникающие проблемы, что повышает конкурентоспособность Компании и ее привлекательность в бизнес-пространстве.

При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.

Основой создания, развития и эффективной деятельности Компании является наличие емкой информационной среды, где работники Компании могли бы общаться по рабочим вопросам, которая обеспечивает оперативность, полноту обмена и предоставления информации для каждого работника. Поэтому приветствуется интенсивное общение работников в информационном пространстве Компании, присутствие на личных встречах, обмен мнением по значимым вопросам. Такое общение призвано укрепить корпоративную культуру Компании и повысить эффективность ее деятельности.

Между работниками Компании допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

Компания приветствует различные формы общения работников - совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработку новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

Работники Компании обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

4. Основные принципы внешних отношений Компании

Одна из основных задач деятельности работников Компании - оправдание доверия и ожиданий партнеров и клиентов Компании. Каждый работник Компании должен являться достойным представителем Компании и избегать участия в сделках, ситуаций или положений, в которых его личные интересы могут вступить в конфликт или войти в противоречие с интересами Компании.

Работники Компании нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к контрагентам, партнерам и конкурентам.

Компания предоставляет контрольно-надзорным органам, а также на своем сайте, достоверную информацию о своей деятельности.

4.1. Взаимоотношения с контрагентами, партнерами и конкурентами

Внешние отношения Компании строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

Компания заинтересована в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с контрагентами, партнерами и конкурентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств.

Деятельность Компании ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами и контрагентами.

Компания дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

Во всех областях своей деятельности Компания стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

Компания выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов Компании, норм и правил деловой этики и Кодекса.

4.2. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации

Компания выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

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

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

В Компании соблюдается принцип неразглашения инсайдерской информации о деятельности Компании и ее филиалов.

Компания стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями Компании.

Работники Компании не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по назначению в своей деятельности при взаимоотношениях со СМИ.

4.3. Подарки и услуги

Работникам Компании не рекомендуется принимать или передавать подарки и запрещается принимать услуги в любом виде от клиентов Компании 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 суммы.

Компания не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях. С целью пресечения правонарушений в этой сфере Компания не предоставляет и не принимает услуг на безвозмездной основе.

Стоимость подарков в соответствии со ст.575 ГК РФ не должна превышать 3000 рублей.

Подарки Компанией своим клиентам и партнерам, передаются только от имени Компании в целом, а не как подарок от отдельного работника Компании.

В качестве подарков работники Компании должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику Компании.

Подарки не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию Компании или ее работника.

5. Общий стиль решения конфликтных ситуаций

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

Все работники Компании стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам, профессионализму, гендерным факторам и национальным отношениям каждого работника, партнера, клиента и др.

Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль.

Эффективное функционирование Компании строится через определение зон ответственности и обязанностей работников и исключение ситуаций, когда зона ответственности работника допускает конфликт интересов.

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

Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется генеральным директором Компании и его заместителями, директорами по направлениям, директорами филиалов, начальниками отделов и служб.

Приветствуется урегулирование конфликтов при помощи конструктивных переговоров и предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

В случае возникновения конфликтов с внешними структурами работники действуют, учитывая интересы Компании, и обязаны поставить в известность генерального директора, а в случае его отсутствия – заместителя генерального директора.

Ни одна из структур Компании и никто из работников Компании не имеет права пользоваться должностным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

6. Ответственность за нарушение норм Кодекса

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

Каждый работник Компании, подвергшийся критике со стороны руководства или своих коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

По желанию работника Компании или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.

За совершение проступка, подрывающего репутацию Компании и самого работника, генеральный директор Компании может поставить вопрос о несоответствии данного работника высокому статусу работника Компании. После чего направить свое заключение соответствующему руководителю для рассмотрения вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также аттестационной комиссии для рассмотрения, наряду с другими материалами по оценке работника, при проведении его аттестации на соответствие занимаемой должности.

Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого работника, работающего в Компании, в равной степени.

Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника Компании.

7. Исполнение Кодекса

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

Соблюдение норм и стандартов Кодекса является важным критерием для оценки наших личностных и профессиональных качеств при оценке работы, принятии решения о поощрении, а также для профессионального или карьерного продвижения.

Все работники Компании должны быть ознакомлены с положениями Кодекса.

При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса или неэтичного поведения работника Компании или его коллеги, работники Компании вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при необходимости к генеральному директору Компании.

Работники Компании должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

Преследование работника Компании, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

**Уведомление
об ознакомлении с Кодексом этики и служебного поведения работников
АО «Монитор Электрик»**

Я, _____ (ФИО),
подтверждаю, что ознакомлен(а) с Кодексом этики и служебного поведения работников
Акционерного общества «Монитор Электрик» и осознаю свои обязательства по его
соблюдению.

Подпись _____

Дата _____