

ПРИКАЗ

«15» ноября 2021 года № 480

г. Могилев

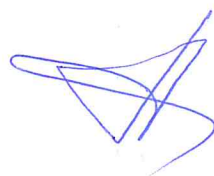
Об утверждении Кодекса корпоративной этики
ОАО «Могилевский завод «Строммашина»

В целях формирования и внедрения в повседневную деятельность ОАО «Могилевский завод «Строммашина» принципов и правил корпоративного поведения, направленных на повышение уровня осознания работниками их значимости в деятельности организации, персональной ответственности за реализацию своих прав и исполнение своих обязанностей, обеспечение устойчивых взаимоотношений между работниками и создание оптимального морально-психологического климата, укрепление трудовой и исполнительской дисциплины,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс корпоративной этики ОАО «Могилевский завод «Строммашина» и ввести его в действие с 15.11.2021.
2. Руководителям всех структурных подразделений:
 - 2.1. Изучить Кодекс корпоративной этики и руководствоваться им в повседневной практической работе.
 - 2.2. Обеспечить ознакомление с Кодексом корпоративной этики подчиненных работников и контроль исполнения подчиненными норм Кодекса корпоративной этики.
3. Заведующему канцелярией Листопадовой В.Б. ознакомить с настоящим приказом руководителей всех структурных подразделений под подпись.
4. Контроль за исполнение настоящего приказа возложить на заместителя управляющего по идеологической работе и социальным вопросам А.А. Хитрикова.

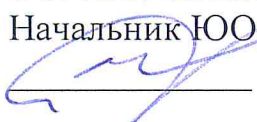
Управляющий



С.А. Гринкевич

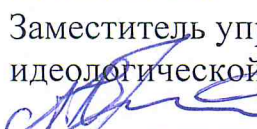
СОГЛАСОВАНО:

Начальник ЮО



Л.И. Крамар

Исполнитель:

Заместитель управляющего по
идеологической работе и социальным вопросам
 А.А. Хитриков

УТВЕРЖДЕНО

Приказ ОАО «Могилевский
завод «Строммашина»
№ 480 от 15.11.2021

КОДЕКС

корпоративной этики

открытого акционерного общества

«Могилевский завод «Строммашина»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Открытое акционерное общество «Могилевский завод «Строммашина» (далее - Общество) осуществляет свою деятельность в условиях острой конкуренции на всех рынках сбыта. Это требует от всех руководителей, специалистов, служащих и рабочих Общества (далее - работники) высокого уровня компетентности, корпоративной солидарности, сплоченности и взаимопонимания.

1.2 Общество исходит из того, что его работники должны строить свои деловые отношения на условиях партнерства, взаимного уважения, общности целей и задач, работая как единая команда. При любых условиях и обстоятельствах деятельность и поведение работников Общества должны соответствовать высоким профессиональным стандартам и общепринятым моральным ценностям.

1.3 Настоящий Кодекс корпоративной этики Общества (далее - Кодекс) - локальный правовой акт, представляющий собой свод корпоративных норм поведения и общения (норм этики).

ГЛАВА 2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА

2.1. Целями настоящего Кодекса являются:

— определение и закрепление ключевых ценностей, принципов, этических норм и правил поведения, которыми руководствуются в своей деятельности работники Общества, и направленные на повышение прибыльности, успешности и эффективности деятельности Общества;

— создание устойчивой корпоративной культуры, подтверждение неизменной готовности Общества следовать самым высоким стандартам делового поведения как внутри организации, так и в отношении с третьими лицами;

— закрепление общих принципов для предотвращения возможных конфликтов интересов, выявления и предотвращения любых злоупотреблений;

— поддержание и повышение доверия к Обществу со стороны клиентов, укрепления репутации Общества как честного и надежного партнера.

2.2. Задачами настоящего Кодекса являются:

— определение базовых основ для взаимоотношений Общества со всеми заинтересованными сторонами;

— предотвращение конфликта интересов, их выявление и эффективное урегулирование;

— обеспечение понимания и применения внутрикорпоративных этических норм работниками Общества в повседневной трудовой деятельности.

ГЛАВА 3 СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОДЕКСА

3.1 Настоящий Кодекс распространяется на взаимоотношения:

— работников и Общества;

— работников внутри коллектива структурного подразделения;

— между работниками различных структурных подразделений;

— работников с иными лицами (представителями иных организаций).

3.2 Нормы Кодекса должны соблюдаться также вне Общества, если они затрагивают интересы Общества или если работник взаимодействует с иными лицами в качестве представителя Общества.

ГЛАВА 4 КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

4.1 К корпоративным ценностям Общества относятся:

4.1.1 Профессионализм. Это высокая компетентность, профессиональное мастерство, уверенность в потенциале Общества и собственных возможностях.

4.1.2 Лояльность к Обществу. Работники Общества постоянно ориентированы на достижение его целей. Они не принимают участия в действиях, которые могут повлечь за собой дискредитацию Общества, вызвать конфликт интересов или нанести какой-либо ущерб Обществу, его имиджу и репутации, не допускают бездействия в случае проведения другими лицами акций, преследующих подобные негативные цели.

4.1.3 Честность и порядочность. Эти качества являются залогом создания благоприятного микроклимата в трудовом коллективе, а также гарантией открытости и доверия со стороны внешних партнеров и клиентов - одной из важнейших предпосылок для достижения успеха в бизнесе.

4.1.4 Уважение. Основной принцип, которым должен руководствоваться каждый работник - уважение к личности другого. Уважительные отношения друг к другу, к традициям Общества, его ветеранам, деловым партнерам и клиентам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

4.1.5 Инициативность и активность. Эти качества оцениваются как важные показатели заинтересованности работников в делах Общества, их способности добровольно и самостоятельно находить формы для проявления

своего профессионально-творческого потенциала и энтузиазма.

4.1.6 Дисциплинированность и ответственность — обязательные и неотъемлемые качества работников, характеризующие их выдержанность, внутреннюю организованность, готовность и привычку подчинять собственные действия интересам слаженной и эффективной работы трудового коллектива ради успеха Общества.

4.1.7 Законопослушание. Это безусловное соблюдение действующего законодательства, а также локальных правовых актов и организационно-распорядительных документов Общества. Соблюдение Закона Республики Беларусь от 30.12.1997 114-З «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь», а именно: неучастие работников Общества в несанкционированных массовых мероприятиях, нарушение установленного порядка проведения собрания, митинга, уличного шествия, демонстрации, пикетирования, иного массового мероприятия, а равно публичные призывы к организации или проведению собрания, митинга, уличного шествия, демонстрации, пикетирования, иного массового мероприятия с нарушением установленного порядка их организации или проведения.

4.1.8 Единство действий. Это добровольное и доброжелательное взаимодействие и общение с коллегами, должностными лицами и представителями других организаций, основанное на объективности, справедливости, честности и взаимном уважении.

4.1.9 Взаимная поддержка и взаимопомощь. Атмосфера взаимной поддержки и взаимопомощи между работниками, оказание содействия молодым рабочим и специалистам Общества и уважение его ветеранов - естественные для работников Общества нормы корпоративного и внеслужебного поведения.

4.1.10 Ясность целей и миссии. Каждый работник Общества чётко знает миссию и цели Общества, всецело их разделяет, а также прилагает максимум усилий для их реализации и достижения.

4.1.11 Противодействие экстремизму и недопущение реабилитации нацизма — порицание деятельности по дискредитации Республики Беларусь, в том числе органов государственной власти, противодействия реабилитации нацизма, героизации нацистских преступников и их пособников, недопущение таких действий и/или их популяризации.

Ориентированность на указанные корпоративные ценности позволяет обеспечить эффективное корпоративное управление и служит сохранению и укреплению репутации Общества.

ГЛАВА 5

ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

5.1 Общество признает важность корпоративной этики в процессе деятельности Общества и принимает на себя обязательство следовать в своей деятельности следующим принципам:

5.1.1 осуществлять прием на работу и продвижение работников по работе в соответствии с их компетентностью, способностями, и трудовыми достижениями без какой-либо дискриминации, независимо от их пола, происхождения, отношения к религии и других обстоятельств, не связанных с

деловыми качествами работников;

5.1.2 ценить и поощрять работников, деятельность которых является залогом успеха Общества, и ожидать от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений;

5.1.3 содействовать повышению квалификации работников в целях обеспечения высокой производительности труда и качественного выполнения обязанностей;

5.1.4 уважать права работников на надлежащую оплату труда;

5.1.5 соблюдать конфиденциальность персональных данных работников; допускается получение и хранение только той информации, которая необходима для эффективной работы Общества и требуется в соответствии с законодательством;

5.1.6 обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности путем постоянной модернизации производства, улучшения условий труда, снижения профессиональных рисков, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5.1.7 не применять никаких мер наказания к работникам, отказавшимся совершить действие, которое в соответствии с законодательством может быть расценено как правонарушение или преступление, даже если в результате такого отказа Общество не получило дополнительные материальные или нематериальные выгоды и/или понесло убытки, избежать которые было возможно исключительно с нарушением требований законодательства или настоящего Кодекса;

5.1.8 своевременно выявлять и пресекать любые незаконные действия со стороны других работников к работникам, добросовестно сообщившим о предполагаемом либо реальном коррупционном (ином) правонарушении (преступлении);

5.1.9 при любом структурном изменении (реорганизации) Общества и проведением в связи с этим кадровых мероприятий учитывать необходимость адаптации каждого работника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, необходимость применения индивидуальных мер и поддержания общей доброжелательной атмосферы; применяемые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.

5.2 Для эффективной работы и стабильного развития Общества работники придерживаются следующих принципов и правил корпоративного поведения:

5.2.1 соблюдать условия заключенного с ними трудового договора (контракта);

5.2.2 профессионально, качественно и в срок выполнять свои обязанности, соблюдая требования законодательства, коллективного договора локальных правовых актов и стандартов Общества; считать себя ответственными за результаты общего труда;

5.2.3 сохранять беспристрастность при подготовке и принятии решений, руководствуясь только действующим законодательством, локальными

правовыми актами, организационно-распорядительными документами и интересами Общества;

5.2.4 использовать и управлять имуществом, включая финансовые средства, Общества компетентно, эффективно и честно, исключительно в служебных целях;

5.2.5 соблюдать субординацию при решении вопросов; предлагать на рассмотрение непосредственному руководителю проработанные и взвешенные решения; принятые решения исполнять неукоснительно;

5.2.6 поддерживать здоровую, эффективную, открытую для творчества и изменений, рабочую обстановку в Обществе;

5.2.7 относиться с уважением к квалификации, профессиональным взглядам и достижениям своих коллег;

5.2.8 следить за состоянием своего здоровья, своевременно заниматься профилактикой заболеваний, ежегодно использовать отпуск в соответствии с графиком отпусков; в Обществе приветствуется ведение здорового образа жизни;

5.2.9 стремиться отдавать все свои знания и опыт работе в Обществе;

5.2.10 соблюдать преемственность поколений: до достижения пенсионного возраста подготовить преемника, передавая свой опыт и накопленные знания молодому работнику;

5.2.11 не проявлять предубеждения и дискриминации (словесно или действиями) по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, национальной, половой, либо политической принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств;

5.2.12 при увольнении воздерживаться от выступлений и критических замечаний в адрес Общества, не использовать сведения, разработки, ноу-хау, ставшие известными им в ходе выполнения функциональных обязанностей в Обществе и относящиеся к коммерческой тайне;

5.2.13 при попадании в конфликтную ситуацию действовать в соответствии со своими должностными (профессиональными) обязанностями и настоящим Кодексом;

5.2.14 не осуществлять деятельности и не допускать поведения вне работы, которые могут негативно сказываться на репутации и работе Общества.

5.3 Принципы осуществления управленческих функций.

5.3.1 руководитель любого уровня подает пример поведения, предупреждает неприемлемое поведение своих работников; ведет необходимую ознакомительную и разъяснительную работу о том, какое поведение приемлемо в Обществе, выступает в качестве посредника при возникновении конфликтов и спорных ситуаций;

5.3.2 руководитель, помимо принципов, изложенных выше, должен также следовать принципам:

справедливости в отношениях с подчиненными и оценке результатов их деятельности;

рационального делегирования полномочий, построения и поддержания в

коллективе устойчивого благоприятного морального климата, направленного на обеспечение открытого обмена мнениями, способствующего эффективному решению поставленных задач, а также на реализацию подчиненными своего потенциала;

подбора и продвижения компетентных, перспективных работников, способствующих достижению стратегических целей Общества, а также создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации работников.

5.4 Взаимоотношения Общества с иными лицами.

5.4.1 работники, в первую очередь руководители, осознают, что они представляют Общество, и их поведение по отношению к третьим лицам оказывает влияние на репутацию Общества.

5.4.2 Общество стремится обеспечивать высокое качество, экономическую привлекательность и конкурентоспособность своей продукции и строит свои взаимоотношения с клиентами и деловыми партнерами на основе:

взаимного доверия и уважения;

соблюдения общепринятых норм поведения и деловой этики;

отказа от участия в сделках, способных нанести ущерб репутации Общества;

неприемлемости взяточничества, извлечения личной выгоды, иных коррупционных проявлений;

добросовестного выполнения договорных обязательств;

своевременного предупреждения конфликтных ситуаций и максимального использования конструктивных переговоров с целью урегулирования возникших противоречий;

отказа от любых действий, способных нанести ущерб интересам другой стороны, взаимному уважению и доверию.

5.4.3 При создании и размещении с участием третьих лиц информационных, презентационных и рекламных материалов Общество придерживается ценностей и принципов, установленных настоящим Кодексом.

ГЛАВА 6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1 Работники обязаны следить за сохранностью материальных и нематериальных активов Общества.

6.2 Работникам необходимо заботиться о безопасности Общества не причинять ему ущерб каким-либо своим действием либо бездействием.

6.3 Сообщения обо всех нарушениях, включая коррупционные правонарушения, а также нормы настоящего Кодекса, следует направлять заместителю управляющего по идеологической работе и социальным вопросам Общества по телефонам: 29-08-73 (городской), 23-78 (внутренний). При получении сообщений соблюдаются правила строгой конфиденциальности и по желанию работника, передавшего сообщение - анонимности.

6.4 Ответственность за нарушение норм Кодекса.

6.4.1 Соблюдение работниками Общества норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки их личностных и профессионально-деловых качеств.

6.4.2 Совершение проступка, подрывающего репутацию Общества, его деловых партнеров и иных лиц, а также честь и достоинство работников Общества, является основанием для применения к работнику мер воздействия в соответствии с законодательством.

6.4.3 В случае выявления незначительных проступков работнику могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

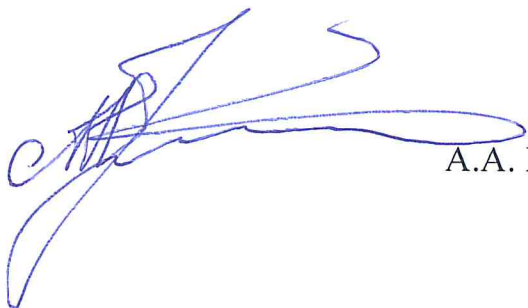
6.5 По всем вопросам, связанным с применением настоящего Кодекса, работникам следует обратиться к непосредственному руководителю или к заместителю управляющего по идеологической работе и социальным вопросам.

6.6 Ознакомление с Кодексом принимаемых на работу лиц производится при их оформлении в отделе кадров.

6.7 Настоящий Кодекс подлежит размещению на официальном сайте Общества (www.strommashina.by).

6.8 С целью совершенствования настоящего Кодекса его нормы могут пересматриваться и дополняться.

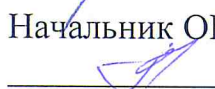
Заместитель управляющего
по идеологической работе
и социальным вопросам

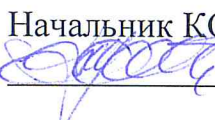


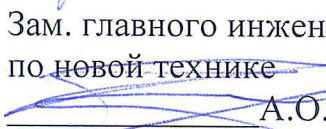
А.А. Хитриков

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
 В.А. Дашковская

Начальник ОК
 А.А. Логвинов

Начальник КО
 П.В. Юрченко

Зам. главного инженера
по новой технике
 А.О. Новиков

Начальник ЮО
 Л.И. Крамар