

17.10.2018



АКЦИОНЕРНОЕ
ОБЩЕСТВО
«КОМБИНАТ
ХЛЕБОПРОДУКТОВ
«ТИХОРЕЦКИЙ»

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Утверждены Приказом генерального
директора АО «КХП «Тихорецкий»
от 16 октября 2018 года №2209

Разработал: | Начальник ЮО Проскурин В.Г.

Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) работников АО «КХП «Тихорецкий» (далее – Организация) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Организации независимо от занимаемой ими должности.
- 1.2.** Каждый работник Организации должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях 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.** Исполнять Кодекс - значит стремиться к наивысшим достижениям в своей профессии.
- 1.5.** 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

1.6. По любым вопросам, касающимся исполнения Кодекса, можно обратиться к своему непосредственному руководителю или другому должностному лицу Организации.

Организация защищает конфиденциальность информации и права работников в случаях обращения с добросовестными жалобами на нарушение Кодекса.

1.7. Особая ответственность за соблюдение Кодекса лежит на руководящем составе Организации. Каждый руководитель подразделения обязан личным примером поощрять этическое 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.

1.8. Любое юридическое или физическое лицо, которое оказывает услуги Организации или выступает от её лица, должно быть информировано о Кодексе. Организация требует от деловых партнеров безусловного уважения и соблюдения этических принципов, касающихся обеспечения безопасности, предотвращения коррупции.

1.9. Для организации информирования работников Организации и работы с обращениями назначается должностное лицо. Исполнение Кодекса контролируется Генеральным директором Организации.

2. ПРИНЦИПЫ ЭТИКИ

2.1. Принципы этики являются выражением моральных, профессиональных и деловых ценностей и норм, которыми обязуются руководствоваться все работники. Работники действуют, исходя из того, что личная честность, порядочность и профессионализм каждого воздействуют на

этику всей Организации. Открытое обсуждение этических проблем укрепляет репутацию Организации.

2.2. Основные принципы этики, действующие в Организации:

2.2.1. Культура безопасности:

- действовать во благо Организации и ради её безопасности;
- внедрять ориентированные на безопасность конкретные управленческие практики и мотивации труда;
- делать правильно, даже когда нет контроля;
- представлять достоверную и полную информацию о происходящем в Организации, в т.ч. и неприятную для руководства;
- обращаться к вышестоящему руководителю, если не найдено понимание у непосредственного руководства;
- проявлять почтение к традициям и ветеранам Организации;
- оказывать помощь молодым стать профессионалами, достойными работать в Организации;
- опираться на базовые нравственные и духовные ценности России.

2.2.2. Культура управления:

- быть профессионалом, добиваться конкретных результатов;
- проявлять инициативу;
- общий успех важнее личного;
- работать в команде, развивать взаимовыручку, применять взаимный контроль для снижения вероятности ошибок;
- опираться на компетентных и надежных, а не преданных людей;
- всегда исполнять свои обещания;
- принимать ответственность за последствия своих действий;
- спрашивать с себя так, как ты спрашиваешь с других;
- внимательно относиться к обоснованной критике в свой адрес;

- осуществлять постоянный контроль за своим внутренним состоянием и внешним видом;
- соответствовать своей должности, а не боязнь потерять ее;
- постоянно совершенствовать производственные процессы;
- применять практику своевременных кадровых перемещений, как по вертикали, так и по горизонтали;
- уважать свободу, права и достоинство человека, развивать и поддерживать дух партнерства и взаимоуважения в отношениях со всеми заинтересованными сторонами.

2.2.3. Культура бизнеса:

- работать и побеждать честно;
- учиться у коллег и конкурентов;
- проявлять нетерпимость к фактам нанесения материального и репутационного ущерба Организации;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, правил делового поведения и требования корпоративных стандартов, следуя не только букве, но и духу правовых норм;
- неприемлемость принятия решений в ущерб интересам Организации;
- не допускать противоречий между частной заинтересованностью и публичной обязанностью;
- неприемлемость присвоения сэкономленной даже собственными усилиями части полученной выгоды («несогласованный доход»);
- неприемлемость покупки и продажи товаров и услуг по завышенным по отношению к рынку ценам;
- неприемлемость аффилированности собственников и сотрудников компаний-поставщиков товаров и услуг к лицам в Организации, влияющим на принятие решений по закупкам продукции у них;

- соблюдать равные условия по договорным претензиям для всех поставщиков;
- неприемлемость использования знаний специфики деятельности Организации для создания конкурентных преимуществ отдельным партнерам.

3. ОБЯЗАННОСТИ. ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

3.1. Сохранять и развивать культуру безопасности.

Безопасность является внутренней потребностью и приоритетной целью деятельности Организации. Во всех своих решениях и при любых обстоятельствах следует в первую очередь заботиться о безопасности производства и технологий. Работники принимают обязательства не допускать конфликта между требованиями безопасности и экономической эффективности.

Работники обязуются:

- быть безупречно бдительными в вопросах пожарной и промышленной безопасности, охраны труда и экологии;
- применять строго регламентированный и обоснованный подход к производству продукции и 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 трудовых обязанностей;
- своевременно и честно сообщать о допущенной ошибке.

Организация обязуется:

- строго соблюдать и контролировать исполнение нормативных документов и отраслевых рекомендаций в области качества и безопасности продукции;
- применять подход к принятию управленческих решений, основанный на приоритете качества производимой продукции, ее 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;

3.2. Быть честными и открытыми.

Есть только один способ осуществлять управление и заниматься бизнесом в отрасли - быть честными и открытыми в обсуждении своих целей, проблем и действий. Организация считает недопустимым сокрытие информации по вопросам качества, безопасности, охраны труда, экологии и здоровья.

Работники обязуются:

- 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 Организации при взаимодействии с государственными заказчиками, органами государственной и муниципальной власти, политическими

партиями, общественными организациями и средствами массовой информации.

Организация обязуется:

- обеспечивать защиту тех работников, которые, соблюдая Кодекс, информируют руководство о нарушениях законодательства, корпоративных стандартов и этических норм, а также гарантирует 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 и коммерческую тайну и иную информацию ограниченного доступа;
- совершенствовать свои системы защиты государственной и коммерческой тайны и вносить соответствующие предложения в вышестоящие организации;
- последовательно развивать механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами на всех уровнях.

3.3. Своевременно предотвращать конфликты интересов и возникновение коррупции.

Любые формы взяточничества, вымогательства и коррупции опасны для государства, бизнеса и Организации, они абсолютно недопустимы, поскольку угрожают фундаментальным основам безопасности. Организация будет бороться с коррупцией во всех своих решениях и при любых обстоятельствах. В Организации нет, и не может быть иерархических барьеров, если речь идет о предотвращении нарушений правовых и этических норм в этой области.

Работники обязуются:

- не брать и не давать взятки в любой форме, не попустительствовать взяточничеству, вымогательству и хищениям государственного имущества, и имущества находящегося в собственности Организации;
- исключить возможность использования служебного положения для личной или групповой выгоды, а также в целях недобросовестной конкуренции;
- осуществлять деятельность, связанную с закупками для государственных нужд в строгом соответствии с законодательством и максимальной выгодой для государства и Организации.

Организация обязуется:

- принимать участие в совершенствовании корпоративных стандартов и регламентов, которые способствуют предотвращению конфликта интересов и злоупотребления служебным положением. Прежде всего, это касается деятельности по размещению государственными и муниципальными заказчиками закупок продукции производимой Организацией. В этих целях Организация развивает систему внутреннего контроля и экономической безопасности;
- создавать системы учета и контроля, препятствующие использованию корпоративных ресурсов в личных целях;
- предотвращать работу работников и аффилированных с ними лиц в учреждениях, целью которых является получение прибыли от совместной с Организацией деятельности, если такое участие не обусловлено объективной необходимостью и не согласовано с руководством Организации.

3.4. Быть эффективными.

Укреплять доверие к Организации можно, лишь демонстрируя реальные результаты и эффективность работы.

Работники обязуются:

- 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.

Организация обязуется:

- выстраивать производственные процессы и управленческие процедуры оптимальным образом, исходя из стратегических приоритетов своего развития, 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 Организации.

3.5. Быть ответственными участниками трудовых отношений.

Главное достояние Организации - квалифицированные, ответственные и объединенные общей целью люди, их профессиональная и человеческая солидарность.

Работники обязуются:

- 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;

- не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Организации, ее руководителей;
- соблюдать установленные в Организации правила предоставления информации и публичных выступлений.

Организация обязуется:

- строго соблюдать условия трудовых договоров;
- 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, Организация стремится к долгосрочным отношениям, основанным на взаимном доверии. Основным принципом делового сотрудничества Организация считает безусловное соблюдение принятых обязательств.

Работники обязуются:

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

Организация обязуется:

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

3.7. Быть хорошими соседями.

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

Работники обязуются:

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

Организация обязуется:

- 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.

4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

4.1. Определение «конфликта интересов», содержится в Федеральном законе «О противодействии коррупции». В соответствии с частью 1 статьи 10 данного Федерального закона под «конфликтом интересов» понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) сотрудника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника и правами и законными интересами Организации, граждан, других организаций или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам Организации, граждан, других организаций или государства.

При этом под личной заинтересованностью сотрудника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения им при исполнении трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

4.2. Сотрудники Организации обязаны сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, а также должны принимать меры по предотвращению такого конфликта.

4.3. Должностные лица и работники Организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции должны, не допускать конфликта интересов и предпринимать меры по их профилактике, в том числе:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Организации;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Организации;
- незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Организации о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики/руководство Организации о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику/лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики/руководству Организации о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.
- проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (коррупционно опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или

бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим своё служебное положение).

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими трудовыми обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда деловой репутации и авторитету Организации.

4.4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиям 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;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и 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.

5. ОТНОШЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ К ПОДАРКАМ И ИНЫМ ЗНАКАМ ВНИМАНИЯ

5.1. Получение или вручение работниками Организации подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей,

услуг (далее – подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

5.2. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.

5.3. Подарки и представительские расходы, в том числе на деловое гостеприимство, которые сотрудники от имени Организации могут предоставлять другим лицам и организациям, либо которые сотрудники, в связи с их работой в Организации, могут получать от других лиц и организаций, должны соответствовать совокупности пяти указанных ниже критериев:

- быть прямо связаны с законными целями деятельности Организации, например, с презентацией или завершением бизнес-проектов, успешным исполнением контрактов, либо с общепринятыми праздниками, такими как Новый год и Рождество, Международный женский день, памятные даты, юбилеи;
- быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
- не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие, бездействие, попустительство, покровительство, предоставление прав, принятие определенного решения о сделке, соглашении, лицензии, разрешении и т.п. или попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
- не создавать репутационного риска для Организации, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о подарках или представительских расходах;

- не противоречить принципам и требованиям Положения об антикоррупционной политике Организации, другим внутренним документам Организации и нормам применимого законодательства.

5.4. Подарки в виде сувенирной продукции невысокой стоимости с символикой Организации, предоставляемые на выставках, открытых презентациях, форумах и иных представительских и маркетинговых мероприятиях, в которых официально участвует Организация, допускаются и рассматриваются в качестве имиджевых материалов.

Не допускаются подарки от имени Организации, её работников и представителей третьим лицам в виде денежных средств, наличных или безналичных, в любой валюте.

5.5. Работнику не следует:

- создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
- принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
- передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
- выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.

6. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА

6.1. Работник, добросовестно выполняя профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование его деятельности и деятельности Организации.

- 6.2.** Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства Организации.
- 6.3.** Руководителю Организации надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.
- 6.4.** Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.
- 6.5.** Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь Организации.

7. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 7.1.** 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.
- 7.2.** 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, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

7.3. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами и другими гражданами.

7.4. Внешний вид работника при исполнении им трудовых обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ (ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ)

8.1. Ответственность физических лиц за коррупционные правонарушения установлена статьей 13 Федерального закона «О противодействии коррупции». Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Согласно статье 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктами 7 или 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе в следующих случаях:

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику

в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ);
 - принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ);
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ).
-