

Приложение №1 к приказу
ОАО «ВНИКТИнефтехимоборудование»
от 31.12. 2015 № 744

**КОДЕКС ЭТИКИ
И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ОАО «ВНИКТИнефтехимоборудование»**

Волгоград
2015г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
НАШИ ЦЕННОСТИ И НАША ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.....	3
НАШИ ЦЕЛИ	3
Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
1.1. Назначение Кодекса	3
1.2. Исполнение Кодекса	3
Глава 2. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ	4
2.1. Культура безопасности:	4
2.2. Культура управления:	4
2.3. Культура производства:.....	5
Глава 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА.....	5
3.1. Сохранять и развивать культуру безопасности	5
3.2. Быть честными и открытыми	6
3.3. Своевременно предотвращать конфликты интересов и возникновение коррупции	6
3.4. Быть эффективными	7
3.5. Быть ответственными участниками трудовых отношений	7
3.6. Быть хорошими партнерами.....	8
3.7. Быть хорошими соседями	8
Глава 4. ЭТИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА	9
4.1. Кодекс этики и этическая практика в системе корпоративных отношений	9
4.2. Общие принципы организации этической практики	9
ПРИЛОЖЕНИЕ. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	10

ВВЕДЕНИЕ

КОДЕКС ЭТИКИ (далее – Кодекс) определяет этические основы деятельности ОАО «ВНИКТИнефтехимоборудование» (далее – Общество) и его работников, требует от каждого работника осознания активности и инициативы. Он содержит этические принципы, основные механизмы их исполнения, нормы служебного поведения работников и обязательства Общества.

Кодекс является внутренним документом Общества, обязательным для соблюдения каждым руководителем и работником института.

НАШИ ЦЕННОСТИ И НАША ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Кодекс отражает стратегическое видение ОАО «ВНИКТИнефтехимоборудование» и наши базовые ценности – сохранение статуса института, как ведущей научно-исследовательской организации в области эксплуатации и ремонта нефтехимического оборудования, укрепление положительного имиджа института в России и за рубежом, обеспечивая конкурентоспособность разработок, служение интересам России, благополучие и безопасность общества, верность традициям нефтеперерабатывающей и нефтехимической 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 оказываемых услуг.

Наша деятельность основана на многолетних традициях самоотверженной и творческой работы старших коллег – создателей института. Мы готовы к сотрудничеству со всеми, кто заинтересован в безопасном и эффективном использовании оборудования и технических устройств в промышленности.

НАШИ ЦЕЛИ:

- сохранение статуса института, как ведущей научно-исследовательской организации в области эксплуатации и ремонта нефтехимического оборудования;
- конкурентоспособность и лидерство во всех аспектах нашей деятельности;
- инновационность, использование самых оригинальных идей и новейших технологий.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Назначение Кодекса

Кодекс призван способствовать:

- реализации целей Общества;
- сохранению и преумножению научного, технологического и производственного потенциала;
- формированию единых позитивных установок и общности взглядов сотрудников института-представителей разных профессий и разных поколений;
- развитию открытых и доверительных отношений;
- экономическому росту и социальной стабильности в обществе.

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 нетерпимости к нарушениям. Каждый работник несет личную ответственность за исполнение Кодекса.

По любым вопросам, касающимся исполнения Кодекса, можно обратиться к уполномоченному по этике, своему непосредственному руководителю или другому должностному лицу Общества. Общество защищает конфиденциальность информации и права работников в случаях обращения с добросовестными жалобами на нарушение Кодекса. Особая ответственность за соблюдение Кодекса лежит на руководящем составе Общества. 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.

Любое юридическое или физическое лицо, которое оказывает услуги Обществу или выступает от его лица, должно быть информировано о Кодексе. Общество требует от подрядных организаций и других деловых партнеров безусловного уважения и соблюдения этических принципов, касающихся обеспечения безопасности, предотвращения коррупции. Для организации информирования работников и работы с обращениями назначается уполномоченный по этике. Исполнение Кодекса контролируется генеральным директором Общества.

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 влияют на этику всего Общества в целом. Открытое обсуждение этических проблем укрепляет репутацию Общества.

2.1. Культура безопасности:

- действовать ради безопасности и во благо Общества;
- независимость контроля безопасности от производственного и финансово - экономического контроля;
- ответственность за внедрение ориентированных на безопасность конкретных управленческих решений и мотиваций труда;
- страх нарушения требований по безопасности больше страха наказания за ошибку;
- делать ответственно и правильно, даже когда нет контроля;
- обязанность представления достоверной и полной информации о происходящем в Обществе, в т.ч. и неприятной для руководства организации;
- обращение к вышестоящему руководителю, если не найдено понимание у непосредственного руководства;
- внимание работе на производстве наравне и совместно с рядовыми работниками;
- почтение к традициям и ветеранам отрасли;
- помогай молодым стать профессионалами, достойными работать в нефтеперерабатывающей и нефтехимической отрасли;
- опора на базовые нравственные и духовные ценности научной школы России.

2.2. Культура управления:

- совмещать в работе интересы не только Общества, но и отрасли в целом;
- быть профессионалом, добиваться конкретных результатов;
- проявлять инициативу, быть лидером инновационного развития;
- общий успех важнее личного;
- работать в команде, развивать взаимовыручку, применять взаимный контроль для снижения вероятности ошибок;
- опора на компетентных и надежных, а не преданных людей;
- приоритет выполнения обязательств перед непреодолимыми обстоятельствами;

- 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;
- 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;
- уважать свободу, права и достоинство человека. Развивать и поддерживать дух партнерства и взаимоуважения в отношениях со всеми заинтересованными сторонами;
- сочетание профессиональных обязанностей и своего долга перед обществом.

2.3. Культура производства:

- работай и побеждай честно. Учись у коллег и конкурентов;
- нетерпимость к фактам нанесения материального и репутационного ущерба Обществу и отрасли в целом;
- соблюдение норм служебной, профессиональной этики, правил делового поведения и требованиям корпоративных стандартов, следуя не только букве, но и духу правовых норм;
- неприемлемость принятия решений в ущерб интересам Общества;
- недопущение противоречий между частной заинтересованностью и публичной обязанностью;
- неприемлемость присвоения сэкономленной даже собственными усилиями части полученной выгоды;
- равный доступ к участию в конкурсных процедурах;
- неприемлемость покупки товаров и услуг по завышенным по отношению к рынку ценам;
- неприемлемость аффилированности собственников и менеджеров компаний - поставщиков товаров и услуг к лицам в Обществе, влияющим на принятие решений по закупкам продукции у них;
- равные условия по договорным претензиям для всех поставщиков;
- неприемлемость использования знаний специфики деятельности Общества для создания конкурентных преимуществ отдельным организациям и предприятиям.

Глава 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Во исполнение этических принципов, утверждаемых настоящим Кодексом, Общество 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 выполнения работ. Мы не допускаем конфликта между требованиями безопасности и экономической эффективности.

Обязательства работников:

Мы обязуемся

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

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

Обязательства Общества:

- строго соблюдать и контролировать исполнение федеральных законов, нормативных документов и отраслевых правил 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 Общества, заказчиков и подрядных организаций, контролировать исполнение требований безопасности в системе договорных отношений, обеспечивать необходимое информирование поставщиков в соответствии со стандартами Общества.

3.2. Быть честными и открытыми

Есть только один способ осуществлять деятельность в области промышленной безопасности – 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 Общества при взаимодействии с органами местного самоуправления, политическими партиями, общественными организациями и средствами массовой информации.

Обязательства Общества:

- 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;
- предоставлять открытый доступ к социально значимым сведениям, касающимся собственной деятельности, за исключением сведений, составляющих государственную, служебную 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 от местного и регионального, до международного.

3.3. Своевременно предотвращать конфликты интересов и возникновение коррупции

Любые формы взяточничества, вымогательства и коррупции опасны для государства, производства и общества. В нефтеперерабатывающей и нефтехимической отрасли они абсолютно недопустимы, поскольку угрожают фундаментальным основам безопасности. Общество будет бороться с коррупцией во всех своих решениях и при любых

обстоятельствах. В Обществе 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 взятки в любой форме, не попустительствовать взяточничеству, вымогательству и хищениям государственного имущества, и имущества находящегося в собственности Общества;
- исключить возможность использования служебного положения для личной или групповой выгоды, а также в целях недобросовестной конкуренции;
- осуществлять деятельность по закупкам для нужд Общества в строгом соответствии с потребностями и с максимальной выгодой для заказчика.

Обязательства Общества:

- 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 Общество 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 Обществом и его организациями деятельности, если такое участие не обусловлено объективной необходимостью и не согласовано с руководством Общества.

3.4. Быть эффективными

Укреплять доверие общества к нашей деятельности 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 задания.

Обязательства Общества:

- 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 КПО, 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 Общества.

3.5. Быть ответственными участниками трудовых отношений

Главное достояние Общества - квалифицированные, ответственные и объединенные общей целью люди, наша профессиональная и человеческая солидарность. Мы признаем трудовые права как неотъемлемую часть прав человека и соблюдаем 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 Общества:

- 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 заказчиками, поставщиками и подрядчиками, мы стремимся к долгосрочным отношениям, основанным на взаимном уважении и 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 Общества:

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

3.7. Быть хорошими соседями

Общество является социально ответственной организацией. Мы поддерживаем усилия государственной власти, местного самоуправления и гражданские инициативы, направленные на улучшение жизни людей, развитие общественной инфраструктуры, малого 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 Общества:

– 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 Обществе.

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 – руководство Общества.

Любой работник вправе представить предложения по изменению Кодекса руководству Общества, направив их на электронный адрес info@vniktinho.ru

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 Общества и улучшение их взаимодействия с местными сообществами.

К компетенции уполномоченного по этике относятся:

– повышение этической осведомленности работников Общества, развитие их способностей давать этическую оценку своей деятельности и деятельности Общества;

– этическая оценка конфликтов в различных сферах корпоративных отношений и отношений Общества с заинтересованными сторонами;

– разрешение и предотвращение таких конфликтов;

- формирование системы этической оценки деятельности Общества;
- выполнение корпоративных рекомендаций по соблюдению требований Кодекса;
- оценка этических аспектов деятельности работников, учет результатов данной оценки в системе мотивации персонала и кадровой политике.

ПРИЛОЖЕНИЕ. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В Кодексе используются следующие определения:

Аффилированные лица – для целей настоящего Кодекса под лицами, аффилированными с работником, понимаются члены его (ее) семьи, а также юридические лица, в которых работник и члены его семьи имеют право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющих уставный или складочный капитал, вклады, доли данного юридического лица.

Взятничество - одна из форм коррупции. Для целей настоящего Кодекса под взяточничеством понимается получение работником ненадлежащей выгоды за какое - либо действие (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц.

Вымогательство – для целей настоящего Кодекса под вымогательством понимается требование взятки или другой ненадлежащей выгоды под угрозой принятия решений, которые могут причинить существенный вред правам или законным интересам заинтересованных сторон.

Заинтересованная сторона - группа физических или юридических лиц, способная оказывать влияние на деятельность Общества и (или) зависящая от их деятельности.

Конфликт интересов – ситуация, в которой интересы отдельных работников при исполнении служебных обязанностей вступают либо могут вступить в противоречие с интересами Общества.

Коррупция – для целей настоящего Кодекса под коррупцией понимается использование служебного положения в личных целях.

Личная заинтересованность – для целей настоящего Кодекса под личной заинтересованностью признается любая выгода непосредственно для работника или членов его (ее) семьи, а также для других физических или юридических лиц, в отношении которых работник имеет финансовые или политические обязательства.

Ненадлежащая выгода – для целей настоящего Кодекса под ненадлежащей выгодой понимается любая выгода имущественного и неимущественного характера, не предусмотренная законами, иными нормативными правовыми актами по вопросам оплаты труда и мотивации.

Работники – общее обозначение представителей разных профессий и уровней управления Общества.

Уполномоченный по этике – должностное лицо, которому делегированы права и обязанности по организации этической практики, координации и контролю исполнения Кодекса.

Этика – система норм нравственного поведения индивидуума, предписываемая ему обществом или коллективом работников объединенных по профессиональному признаку.

Этическая практика – практика управления (регулирования деятельности) Общества, основанная на этических принципах.

Этическая дилемма – ситуация, в которой затруднительно принять решение по выбору того или иного образа действий. Возникновение таких ситуаций возможно в случае, когда в противоречие вступают различные принципы этики.