

УТВЕРЖДЕНО
Решением единственного участника
Общества с ограниченной ответственностью
«Агрофирма «Рубеж»
(Решение единственного участника от
«31» января 2024 г. № 2024/01/31-001ПоКЭ)

Положение
о корпоративной этике
Общества с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Рубеж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение закрепляет корпоративные ценности ООО «Агрофирма «Рубеж» (далее – Компания), разработано в целях определения и регулирования стандартов делового общения работников, формирования единых коммуникативных норм и правил.

1.2. Настоящее положение содержит основные принципы делового поведения и этики Компании, стандарты и требования, разработанные для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.

1.3. Настоящее положение определяет условия и порядок применения мер воздействия к работникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном положении.

1.4. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом, уставом Компании, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Нормы корпоративного поведения

2.1. Отношения между работниками и Компанией строятся на основе доверия и взаимопонимания.

2.2. Компания обеспечивает прозрачность и открытость в управлении персоналом, постоянно совершенствует методы управления, реализует в отношении работников социальную политику, которая направлена на повышение престижности работы, обеспечивая работникам благоприятные условия труда, возможность для повышения квалификации и реализации своего потенциала. При этом Компания соблюдает конфиденциальность в отношении персональных данных своих работников, строго придерживается высоких стандартов корпоративной этики, что является залогом ее успеха и процветания.

2.3. Положение устанавливает стандарты поведения для каждого работника Компании. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения работников Компании, вне зависимости от должности, места работы и прошлого опыта. Каждый работник несет ответственность за выполнение этих требований.

2.4. Поддержание репутации честной, открытой компании, следование высоким этическим принципам – одна из основных задач всех работников Компании. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к компании со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.5. Компания ценит труд своих работников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Компания стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех работников, независимо от занимаемой должности или служебного положения, в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.6. Компания считает необходимым строить отношения с работниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу.

2.7. Компания предоставляет молодым специалистам условия, способствующие скорейшей адаптации в коллективе, реализации их потенциала и эффективной работе.

2.8. Компания подтверждает стремление к стабильности, обеспечивая работникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдает нормы трудового законодательства Российской Федерации.

2.9. Компания не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

3. Взаимная ответственность Компании и ее работников

3.1. Взаимная ответственность означает, что как Компания, так и ее работники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

3.2. Компания видит свою ответственность перед работниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и внутренними документами;
- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Компанией;
- строить отношения с работниками на долгосрочной основе, оказывать работникам доверие и обеспечивать открытый диалог;
- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала работников;
- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению сложных задач.

3.3. В свою очередь Компания ожидает, что взаимную ответственность работники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

4. Этические принципы работников Компании

4.1. Профессионализм. Все деловые отношения работников Компании должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

4.2. Ответственность. Каждый работник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других. Каждый работник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

4.3. Честность и объективность. Все управленческие решения и действия работников должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

4.4. Добросовестность. Компания прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы работников, членов органов управления и контроля могут оказаться в конфликте с интересами Компании. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Компании и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления.

4.5. Имидж и репутация. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа компании. Работники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Компании.

4.6. Уважение. Компания уважает личные права и интересы работников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и Компанией. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый работник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

4.7. Конфиденциальность. Работники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Компании (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документах компании), неправомерное использование которой может нанести ущерб Компании.

4.8. Прозрачность. Деятельность работников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

5. Этические принципы руководства Компании

5.1. Соблюдение законодательства, внутренних документов Компании, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

- 5.2. Обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда.
- 5.3. Недопущение по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.
- 5.4. Доведение до работников Компании полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении.
- 5.5. Создание атмосферы уважения, доверия и открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию работников Компании и удовлетворению их от работы.
- 5.6. Делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками.
- 5.7. Проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения.
- 5.8. Признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения работников.
- 5.9. Уважение права работников Компании на участие в профсоюзной деятельности.
- 5.10. Развитие эффективной системы консультаций работников Компании относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте.
- 5.11. Забота о благосостоянии работников Компании и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление компанией обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

6. Правила общения с коллегами и деловыми партнерами, основы ведения переговоров

6.1. Работникам Компании запрещается:

- употребление алкогольных напитков в рабочее время, на территории Компании и при исполнении должностных обязанностей вне территории Компании;
- курение на территории Компании вне специально отведенных мест;
- хамство по отношению к руководству Компании, коллегам, клиентам и деловым партнерам.

6.2. Отношения с коллегами

Работники Компании обязаны соблюдать нормы и правила делового этикета:

- уважительно относиться друг к другу;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;
- принимать меры по предупреждению коррупции;
- в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
- всегда извиняться за свое некорректное поведение;
- помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
- мотивировать коллег хорошо выполнять работу;
- обсуждать проблемы своего карьерного роста не с коллегами, а с непосредственным руководителем;
- пресекать интриги, слухи, сплетни;
- не допускать дискриминации по признакам пола, возраста, национальности, вероисповедания, убеждений, социального положения, образования, трудового стажа и т. д.

Общение между работниками Компании, а также с представителями иных организаций должно строиться на доброжелательной основе, с уважением к окружающим и соблюдением общепринятых норм делового этикета. Не допускается употребление ненормативной лексики, повышенного тона, неуважительных жестов.

6.3. Отношения с деловыми партнерами

Компания убеждена в том, что залогом ее успеха являются долгосрочные отношения с деловыми партнерами, основанные на взаимном уважении, доверии, честности и справедливости.

Компания при взаимодействии с деловыми партнерами:

- руководствуется четкими и гласными принципами закупок, а также нормативными правилами и документами, принятыми в Организации, регламентирующими порядок проведения закупок;
- осуществляет выбор поставщиков товаров и услуг, предлагающих оптимальные цены, наилучшие качество и условия поставок и пользующихся хорошей репутацией;
- добросовестно исполняет принятые на себя обязательства перед партнерами;
- соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним;

- не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам необоснованных льгот и привилегий;
- создает и поддерживает взаимовыгодные коммерческие отношения с деловыми партнерами, руководствуясь принципами взаимоуважения и компромисса;
- стремится к досудебному урегулированию возникших споров в целях их компетентного разрешения путем переговоров и сохранения партнерских отношений;
- придерживается честной и свободной конкуренции и осуждает все проявления недобросовестной конкуренции, которые могут не только негативно сказаться на репутации, но и подорвать доверие партнеров к Организации.

6.4. Проведение встреч и переговоров

В ходе переговоров с представителями внешних организаций следует последовательно отстаивать интересы Компании, проявляя при обсуждении возникающих проблем конструктивность.

Использование в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации, а также информации, не относящейся прямо или косвенно к переговорам, в том числе в целях достижения успеха, не допускается.

6.5. Проведение собраний и совещаний

Собрания и совещания – важнейшая составляющая деятельности Компании. При проведении собраний и совещаний следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью. Для этого работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

- приходить на собрания вовремя;
- заранее знакомиться с повесткой дня и брать с собой все необходимые материалы, подготовленные вопросы или комментарии;
- перед началом собрания или совещания отключать мобильный телефон либо устанавливать беззвучный режим;
- не использовать собрания в качестве трибуны для решения личных проблем;
- всегда заранее выяснять, сколько времени отводится на выступление, не затягивать свое выступление за счет сокращения времени следующих ораторов.

7. Соблюдение норм корпоративной этики и ответственность за их нарушение

7.1. Следование принципам корпоративной этики Компании повышает результативность работы, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами Компании.

7.2. Компания возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней. Своим личным примером руководители должны демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры, вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования настоящего положения и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

7.3. Соблюдение настоящего положения является значимым критерием для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

7.4. Если у работника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и принципов настоящего положения, сложности в этической оценке своих действий и действий других работников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в комиссию по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов в случае ее создания в Компании

7.5. Гарантируется отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях настоящего положения (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов корпоративной этики Компании.

7.6. Любое заинтересованное лицо, не являющееся работником компании (например, поставщик продукции или услуг для компании, инвестор и т. д.), также вправе сообщить о нарушениях со стороны работника Компании.

7.7. За действия или бездействие, нарушающие нормы и принципы настоящего положения либо подрывающие репутацию Компании и ее персонала, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о его несоответствии занимаемой должности.

7.8. Каждый работник в случае отступления от норм и правил настоящего положения имеет право на объективное расследование допущенных нарушений, а также вправе получить результаты проведенного расследования.