

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГП «Moldelectrica»
№ 164 от 28.05.2012

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
„MOLDELECTRICA”

2012

Введение

Государственное предприятие „Moldelectrica” было образовано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Молдова № 1000 от 02.10.2000 «О создании некоторых государственных предприятий электроэнергетического сектора».

Электроэнергетический сектор, в котором работает ГП „Moldelectrica”, представляет собой одну из наиболее значимых составляющих экономики страны и должен быть эффективным для стабильного обеспечения бесперебойности, надежности, безопасности и качества электроснабжения всех потребителей.

ГП „Moldelectrica” обладает монополией на передачу электроэнергии, что обуславливает особенности применяемых для ее функционирования экономических рычагов менеджмента.

Несмотря на то, что ГП „Moldelectrica” – очень молодая компания, появившаяся на рынке, который принято называть переходным, она имеет ряд преимуществ.

Первое и очень важное – существование четкого разделения полномочий между различными элементами системы корпоративного управления (учредителем, административным советом, высшим менеджментом, руководителями подразделений). Такая четкая структуризация редко встречается у недавно образованных компаний, работающих в условиях переходного рынка.

Второе – полностью сформированная система управления для обеспечения эффективного рабочего процесса. И, наконец, – высокопрофессиональный и организованный управленческий аппарат.

Однако, основным залогом успеха является уже сложившаяся по общемировым стандартам система ведения бизнеса и корпоративной работы, которая предполагает наличие кодекса чести и этики.

Кодекс корпоративной этики – очень важный и нужный документ, поскольку является декларацией устойчивых принципов предприятия в целом для выстраивания и поддержания взаимоотношений с государственными структурами и бизнес-партнерами и, одновременно, для каждого отдельно взятого сотрудника, по долгу службы взаимодействующего с внешними структурами.

Ввиду того, что ГП „Moldelectrica” стремится к лидерству на энергетическом рынке, на сегодняшний день оправданно и своевременно введение на предприятии кодекса корпоративной этики как основополагающего и направляющего документа по формированию гармоничного и толерантного поведения в различных предлагаемых обстоятельствах каждого действующего индивидуума.

Принятие кодекса корпоративной этики способствует выработке коррелятивных моделей поведения в производственной и повседневной жизни, повышению уровня внутренней культуры персонала, возможности внесения, при необходимости, некоторых корректирующих установок и как логическое завершение созданию благоприятной атмосферы для соблюдения предлагаемых правил и доведению приобретенных поведенческих реакций до стиля жизни.

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики работников ГП „Moldelectrica” (далее – Кодекс) устанавливает основные морально-этические и деловые принципы и правила поведения, сформированные на основе корпоративных ценностей, которые должны реализовываться в повседневной деятельности ГП „Moldelectrica” (далее – предприятие). Кодекс способствует развитию предприятия и достижению поставленных целей; формирует стандарты профессионального поведения работника предприятия, соответствующего предприятию мирового уровня, во взаимоотношениях с коллегами, клиентами, обществом.

1.2. Кодекс является сводом принципов, добровольно принимаемых и разделяемых каждым работником предприятия, независимо от занимаемой должности, обязательных для исполнения в повседневной жизни.

1.3. Кодекс обязывает каждого работника предприятия, в ответ на доверие и предоставление работы, добровольно взять на себя ответственность и осуществлять профессиональную деятельность на предприятии так, чтобы она служила на благо предприятия.

1.4. Кодекс ориентирует работников предприятия в ситуациях конфликта, этической неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора, выступает средством общественного контроля над нравственным обликом и профессиональным поведением работника.

1.5. Основной целью Кодекса является определение стандартов деятельности и поведения работников для достижения эффективности и комфортности в производственных взаимоотношениях, направленных на формирование финансовой стабильности и укрепление имиджа предприятия.

2. Миссия предприятия

Оказывать услуги мирового уровня качества, наиболее полно удовлетворяющие запросам потребителей. Приносить ценность во все, что мы делаем: в наши отношения с клиентами, сотрудниками, поставщиками, партнерами и, наконец, обществом, частью которого мы и являемся.

3. Этические принципы и стандарты предприятия

Этические принципы и стандарты предприятия основаны на уважении норм права и соблюдении законов, они регулируют внутренние и внешние отношения, использование ресурсов предприятия, поведение в ситуациях, связанных с возникновением конфликта интересов.

4. Основные ценности предприятия

4.1. Работники ГП „Moldelectrica” являются единой командой сплоченных общей идеей профессионалов, мнение и индивидуальность которых является отдельной ценностью предприятия. Работая на предприятии, каждый работник может проявить свои способности и, благодаря поддержке коллег, добиться больших результатов.

4.2. Деятельность предприятия направлена на постоянное совершенствование технологии производства, поиск экономически эффективных решений для получения результатов наивысшего качества.

4.3. Предприятие строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств.

4.4. Предприятие предоставляет работникам возможность профессионального роста и развития.

4.5. Отношения с потребителями, деловыми партнерами и представителями органов государственной и муниципальной власти предприятие строит на принципах добросовестности, честности, профессионализма, взаимного доверия и уважения.

4.6. Предприятие стремится создавать долгосрочные отношения, основанные на высоких стандартах производственной деятельности, выполнении обязательств, открытости и гибкости, обмене опытом, взаимной поддержке, причастности всех сотрудников к успеху предприятия.

4.7. Предприятие несет ответственность за выполнение требований, связанных с безопасностью, охраной здоровья и окружающей среды.

4.8. Основные принципы предприятия в работе с персоналом соответствуют общечеловеческим и одобряемым государством:

- уважение человеческого достоинства;
- свобода развития личности;
- недопустимость дискриминации или оказания предпочтения по причине социального происхождения, религиозных убеждений, национальной принадлежности, пола, сексуальной ориентации, возраста;
- гарантия использования работником своих прав;
- обеспечение полной информированности о сфере задач и объеме ответственности, а также о положении рабочего места в рабочем процессе и в организации производственно-коммерческой деятельности;

- право каждого работника на рабочее место, соответствующее его интеллектуальным знаниям и психофизическим возможностям;
- право на переобучение и повышение квалификации в рамках возможностей предприятия;
- формирование сферы обязанностей и ответственности каждого работника предприятия таким образом, чтобы стала возможной передача обязанностей другому лицу, а также автономия работника в интересах возрастания удовлетворенности трудом.

5. Внешние отношения

Отношения с клиентами, деловыми партнерами строятся на основе принципов партнерства и взаимного уважения. Честное ведение дел – это основа для всех наших сделок и отношений:

- Мы всегда выполняем свои обязательства и ожидаем выполнения обязательств от своих партнеров.
- Мы заинтересованы в устойчивом развитии нашего предприятия и предприятий (организаций) наших партнеров.
- Мы стремимся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и считаем, что отношения с деловыми партнерами, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости, первостепенны для нашего успеха.
- Мы ориентируемся на потребности наших заказчиков, клиентов и гарантируем высокое качество наших услуг, стабильность и предсказуемость.
- Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдаем нормы и правила деловой этики и права.
- Мы предполагаем, что наши деловые партнеры также поддерживают высокие стандарты этики.
- Мы учитываем культурные особенности регионов при принятии решений и осуществлении своей деятельности.
- Мы конкурируем честно. Мы не принимаем и не производим незаконные выплаты. Мы не используем неэтичные и несправедливые способы воздействия на наших партнеров, равно как не прибегаем к угрозам их использования.

– Мы обязуемся в полной мере соблюдать законы и постановления, касающиеся борьбы с легализацией незаконно полученных денежных средств.

– Мы работаем с теми деловыми партнерами, которые имеют хорошую репутацию и занимаются законной производственной деятельностью.

Устанавливая отношения с новым деловым партнером, мы проводим соответствующую проверку, чтобы убедиться в его соответствии указанным критериям.

– Мы оказываем полную поддержку внешним аудиторам предприятия.

– Руководители и сотрудники предприятия всегда предоставляют достоверную информацию внешним аудиторам предприятия. Никто из руководителей и сотрудников предприятия не принимает прямых или косвенных действий, которые могут повлиять, ввести в заблуждение или обмануть внешних аудиторов предприятия.

– Мы приветствуем участие работников предприятия и членов их семей в социальных инициативах предприятия и создаем для этого необходимые условия.

– Мы стремимся к построению и поддержанию здоровых, конструктивных и открытых, исключаящих конфликт интересов взаимоотношений с государственными органами и представителями государственной власти на законной основе.

6. Внутренние отношения

Предприятие ценит своих работников – именно их деятельность является залогом его успеха – и ожидает от них высоких стандартов делового поведения и профессиональных достижений.

– Мы уважаем личную свободу, права и достоинство человека, относимся к работникам с доверием и предоставляем каждому равные возможности. Мы не допускаем любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте и поведения, которое рассматривалось бы как оскорбительное и неприемлемое большинством людей.

– Предприятие всегда выполняет свои обязательства перед работниками, а работники соблюдают свои обязательства перед предприятием.

– Предприятие не использует детский труд и принудительный труд.

– Мы приветствуем лидерство как способность принимать решения на всех уровнях. Необходимые полномочия делегируются каждому работнику, от каждого из которых ожидается принятие личной ответственности за выполнение поставленных задач.

– Мы всегда общаемся открыто, поощряем обратную связь, значимую для нашей работы, и любой работник может обратиться с предложением по улучшению деятельности к любому руководителю предприятия.

– Мы стремимся действовать таким образом, чтобы наши близкие, личные, дружеские отношения, семейно-родственные привязанности не препятствовали реализации принципа равных возможностей, не ограничивали нас в принятии эффективных решений и не допускали раскрытия конфиденциальной информации.

– Предприятие создает условия для профессионального развития сотрудников. Профессиональное развитие направляется на повышение качества выполняемой работы и достижение поставленных целей.

7. Нормы поведения работников предприятия

7.1. ГП „Moldelectrica” – это производственное, коммерческое предприятие, ориентированное на результат. Результативность работы предприятия зависит от соблюдения работниками внутреннего распорядка рабочего времени, качественного исполнения должностных обязанностей. Деятельность предприятия базируется на качественной работе всех его работников, поэтому они соотносят свои цели с целями предприятия.

7.2. Работник предприятия понимает важность его деятельности на предприятии.

7.3. Работник предприятия добросовестно, своевременно и качественно относится к выполнению задач в своей деятельности, требователен к себе и качеству выполняемой работы.

7.4. Работник предприятия содержит в порядке рабочее место, придерживается делового стиля одежды, соблюдает культуру поведения, культуру речи на предприятии и в обществе.

7.5. Работник предприятия проявляет разумную инициативу в развитии личностных и профессиональных способностей, стремится к постоянному усовершенствованию уровня своего профессионального развития.

7.6. Работник предприятия является его представителем везде и всегда, поэтому он обращает внимание на свой внешний вид.

7.7. Подарки и представительские расходы могут быть приняты работником предприятия от физического лица или от компании, имеющей деловые отношения с предприятием или стремящейся к созданию таких отношений, только при условии, что они удовлетворяют следующим критериям:

- они соответствуют принятой деловой практике и не нарушают применяемых законов и стандартов этики;
- их стоимость незначительна;
- раскрытие фактов подарков или услуг не поставит предприятие или работников предприятия в неудобное положение.

7.8. Работники предприятия не позволяют себе критиковать предприятие в присутствии посторонних людей, так как это компрометирует предприятие, причиняет ему существенный ущерб.

7.9. Работник предприятия руководствуется принципом, стимулирующим его развитие, который гласит: «Знания лишь тогда ценны, когда ими делятся с коллегами, когда они работают на сотрудника, коллектив, предприятие».

7.10. Работники предприятия не допускают следующие действия: злоупотребление служебным положением, дачу взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения, вопреки законным интересам общества и предприятия, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера,

иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

7.11. Работники предприятия за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Республики Молдова.

8. Соблюдение требований конфиденциальности и коммерческой тайны

8.1. Работники предприятия заботятся о высоком престиже и имидже предприятия не только в рабочее время, но и находясь вне предприятия.

8.2. Работники предприятия действуют в интересах своего, а не другого предприятия, отдают ему свои профессиональные способности и знания.

8.3. Заработная плата на предприятии носит индивидуальный характер и зависит от уровня квалификации и профессионального мастерства работника.

Работники предприятия не обязаны сообщать о своей заработной плате другим работниками. При определении вознаграждения администрация предприятия учитывает результативность и степень полезности выполняемой работы, ссылка на уровень заработной платы других работников предприятия не может служить основанием для увеличения должностных окладов.

8.4. Предприятие не вмешивается в личную жизнь своих работников, в проведение ими свободного времени, но работник предприятия придерживается правила, что он всегда и везде представляет предприятие.

8.5. Работники предприятия хранят коммерческую тайну предприятия и несут ответственность за её разглашение.

9. Принципы взаимоотношений в коллективе

9.1. Подразделения предприятия осуществляют свою деятельность в полном взаимодействии всех подразделений предприятия. Цели предприятия могут быть достигнуты, если ради этого все работники предприятия используют приобретенные опыт и знания. Работники подразделений предприятия должны обмениваться необходимой информацией и идеями. В случаях возникновения ситуаций конфликта интересов либо конкуренции, интересы предприятия должны занимать приоритетную позицию при поиске решения.

9.2. Работа в команде означает, что каждый работник играет активную роль, разделяет ответственность и относится к коллегам по-дружески, создает основу для получения удовлетворения от работы.

9.3. Высокая производительность труда – предпосылка к надежности и развитию предприятия, сохранению рабочих мест. Каждое подразделение предприятия осознает себя ответственной частью целого – организационной и производственно-коммерческой системы предприятия.

9.4. Каждое подразделение предприятия является ответственным за свою деятельность, за перспективы развития подразделения и предприятия в целом, однако, обособление и замыкание в рамках интересов одной структуры недопустимо. Труд коллектива над реализацией идеи не может быть эффективным, если каждый работник будет делать лишь то, что сам посчитает важным и необходимым, будет преследовать собственный интерес.

9.5. Каждый сотрудник предприятия на своем рабочем месте, выполняя свои обязанности, вносит вклад в успех общего дела. Индивидуальные усилия и инициативы имеют такое же важное значение, как и коллективные, при этом опытные сотрудники готовы всегда оказать поддержку и помощь менее опытным работникам.

9.6. Работники предприятия регулярно анализируют текущую деятельность подразделения для того, чтобы иметь возможность выявить причины ошибок и исправить их нежелательные послед-

ствия в будущем. Если, несмотря на принятые меры предосторожности, ошибка все-таки была допущена, в подразделении стремятся исправить её немедленно.

9.7. Различные мнения и конфликты интересов между членами группы являются частью жизни предприятия. Для решения конфликтов на предприятии в каждом конкретном случае обсуждаются пути выхода из сложившейся ситуации.

9.8. Предприятие заинтересовано в том, чтобы между сотрудниками и руководителями не было предубежденности на основании только личных впечатлений и отношения между ними строились на справедливой основе, с учетом вклада в общее дело. Если конфликты не могут быть разрешены в ходе беседы, каждый работник предприятия может обратиться к вышестоящему руководителю.

10. Использование ресурсов

10.1. Предприятие доверяет работникам и предоставляет все необходимые ресурсы. Мы используем их рационально для достижения поставленных целей.

10.2. Мы приветствуем бережное отношение к имуществу и средствам предприятия.

10.3. Мы не используем свое положение на предприятии, средства, информацию и ресурсы предприятия в личных целях.

10.4. Мы стремимся рационально использовать свое рабочее время и время своих коллег и деловых партнеров.

10.5. Информация предоставляется тому, кому она необходима для работы. Наряду с этим, информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена. Работники предприятия несут ответственность за ценности и средства предприятия, в том числе за конфиденциальную и запатентованную информацию предприятия и третьих лиц (клиенты, поставщики, деловые партнеры), в отношении которой предприятие обязано соблюдать условие конфиденциальности и нести обязательства по степени ее использования.

10.6. Работники должны соблюдать конфиденциальность информации, полученной в ходе их профессиональной деятельности. Вопросы, имеющие отношение к коммерческой или конфиденциальной информации, можно обсуждать с членами своей семьи или друзьями (или другими лицами, не работающими на предприятии) лишь в том случае, если эту информацию можно получить из открытых для широкой общественности источников.

11. Эффективность и прибыльность

Предприятие ориентируется на оказание услуг, удовлетворяющих потребности наших клиентов, внедряя новые технологии. Все, что делает предприятие, должно служить людям, быть надежным, качественным и безопасным.

– Каждому работнику необходимо отчетливо понимать свои цели и их взаимосвязь с целями своего структурного подразделения и всего предприятия.

– Мы всегда готовы к переменам и новым требованиям внешней среды.

– Мы постоянно совершенствуем процессы и методы нашей работы, повышая производительность и эффективность, боремся с необоснованной бюрократией.

– Мы стремимся к последовательности в своих решениях и действиях.

– Мы анализируем риски, связанные с нашей деятельностью, и постоянно минимизируем их.

– Мы постоянно ищем и используем возможности оптимизации вовлекаемых ресурсов.

12. Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды

Мы ценим жизнь человека и его здоровье превыше экономических результатов и производственных достижений. Безопасность является приоритетной целью и внутренней потребностью, важнейшей составляющей деятельности предприятия:

– Мы поддерживаем поведение, способствующее улучшению здоровья работников и членов их семей. Мы постоянно развиваем образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих нашей деятельности.

– Мы делаем все возможное, чтобы добиться отсутствия аварий, производственного травматизма и экологических происшествий.

– Мы стремимся к выполнению официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

– Мы развиваем и применяем ресурсосберегающие технологии и последовательно снижаем вредное воздействие на окружающую среду и человека, развиваем и совершенствуем системы безопасности труда и экологии.

– Каждый работник предприятия, выполняющий работы от предприятия должен:

– знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также и здоровья окружающих;

– осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье окружающих;

– личным примером поощрять безопасное поведение своих коллег, а также родных и близких в быту;

– соблюдать все необходимые нормы безопасности и экологические требования, применимые к его деятельности, и понимать возможные последствия отступления от установленных процедур для окружающей среды;

– повышать личную эффективность, инициировать и применять передовые подходы для управления производственными и экологическими рисками;

– экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения для будущих поколений.

13. Ответственность работников предприятия за нарушение положений Кодекса

13.1. Нарушение положений Кодекса влечет за собой применение к работнику следующих мер воздействия:

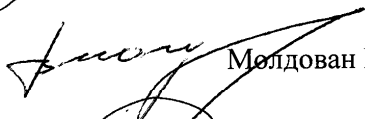
- предупреждение;
- общественное порицание;
- ходатайство перед соответствующими должностными лицами предприятия о временном или постоянном ограничении профессиональной деятельности работника;
- выражение профессионального недоверия к работнику.

13.2. Указанные меры не заменяют административную, уголовную и гражданскую ответственность, которую несет работник, если нарушения положений настоящего Кодекса соответствуют нарушениям действующего законодательства.

Заместитель генерального директора -
Начальник центрального диспетчерского
управления


Заставнецкий В.А.

Начальник управления транспорта
электроэнергии - Главный инженер


Молдован В.И.

Начальник финансово-экономического
управления


Попа О.Г.

Начальник управления людских ресурсов


Платонов О.В.

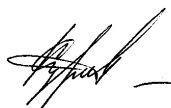
Начальник хозяйственного управления


Попушой И.С.

Главный бухгалтер


Шпак Г.В.

Начальник юридического отдела


Суровцева Н.И.