

**ОБРАЩЕНИЕ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ОАО «Санаторий «Джинал»**

Уважаемые коллеги!

ОАО «Санаторий «Джинал», благодаря общим усилиям всех сотрудников, является общепризнанным лидером качества среди здравниц г. Кисловодска и Кавказских Минеральных Вод. Руководство и трудовой коллектив ОАО «Санаторий «Джинал» - единая команда, ориентированная на достижение главной и неизменной цели:

удовлетворение потребителей высоким качеством санаторно-курортных услуг.

Для её достижения необходимы согласованные действия каждого из нас, основанные на общечеловеческих ценностях, единых стандартах, нормах и правилах поведения, которых мы должны придерживаться в своей работе.

Именно эти принципы изложены в Кодексе корпоративной этики ОАО «Санаторий «Джинал». Они пришли к нам из реальной производственной практики, из опыта отношений подразделений и сотрудников.

Уверен, что Кодекс корпоративной этики сотрудников ОАО «Санаторий «Джинал» станет для нас надежным компасом, показывающим основные профессиональные и этические ориентиры, поможет всем работникам каждый день качественно и ответственно выполнять свою работу.

Кодекс корпоративной этики сотрудников ОАО «Санаторий «Джинал»

Принят на собрании
трудового коллектива
ОАО «Санаторий «Джинал»
«___» _____ 2016 года

Введение

Кодекс корпоративной этики сотрудников ОАО «Санаторий «Джинал» (далее – Кодекс) устанавливает этические нормы поведения, которые должны соблюдаться при профессиональной деятельности работниками открытого акционерного общества «Санаторий «Джинал» (далее – Общество).

Этические нормы поведения основаны на базовых целях и ценностях Общества.

Кодекс признает, что работник выполняет обязанности в соответствии с наивысшими стандартами профессионализма с целью удовлетворения потребителей высоким качеством санаторно-курортных услуг.

Нормы настоящего Кодекса распространяются на всех сотрудников Общества и являются базовыми, поскольку не представляется возможным ввести этические требования, распространяющиеся на все ситуации и обстоятельства, с которыми могут столкнуться работники Общества.

1 Основные цели Общества

Главные и неизменные цели Общества:

- удовлетворение потребителей высоким качеством санаторно-курортных услуг;
- обеспечение высокой конкурентоспособности Общества;
- рациональная доходность Общества.

2 Миссия Общества

Миссия Общества заключается в:

- завоевании и удержании лидирующей позиции в санаторно-курортном деле в регионе КМВ, посредством применения современных курортных технологий;
- стремлении быть лучшими для каждого потребителя наших услуг и готовности окружить их добротой и вниманием;
- максимальной реализации способностей каждого работника за достойную заработную плату.

3 Ценности Общества

Ценности Общества:

- клиентоориентированность;
- инновационность;
- профессионализм и личностное развитие сотрудников;
- ответственность;

- стабильность;
- открытость;
- социальная ответственность.

Клиентоориентированность заключается в удовлетворении потребителей высоким качеством санаторно-курортных услуг, посредством внедрения новейших медицинских методик и новых технологических разработок по лечебному питанию, улучшения сервиса проживания, проявления вежливости, доброты, внимания и тактичного отношения к потребителям.

Качество обслуживания потребителей базируется на соблюдении Обществом обязательств по технологическим параметрам, надежности и безопасности применяемых курортных методик.

Инновационность предполагает стремление каждого мыслить и работать системно, разрабатывать и внедрять лучшие инновационные решения, направленные на повышение эффективности функционирования Общества в целом.

Профессионализм и личностное развитие сотрудников обязывают поддерживать стремление сотрудников постоянно учиться, расширять свои профессиональные навыки. Желание развиваться способствует внедрению новых технологий и сохранению положительного имиджа Общества на рынке санаторно-курортных услуг.

Ответственность за конкретный участок работы, предполагает внесение личного вклада в общее дело. Каждый из нас тем самым обеспечивает качество предоставляемых услуг.

Стабильность предполагает ориентацию на общую выгоду для сотрудников Общества, акционеров, поставщиков, подрядчиков, аргументированное планирование каждого действия, высокую квалификацию персонала, внедрение современных технологий, обязательность в отношениях с контрагентами.

Открытость означает прозрачность деятельности Общества, открытость планов Общества для всех заинтересованных групп, для конструктивной критики и честного обмена информацией между сотрудниками.

Социальная ответственность предполагает безусловное соблюдение законодательства, соответствие продукции и услуг заявленным стандартам, обеспечение социальной защищенности сотрудников, соблюдение стандартов охраны труда и окружающей среды, содействие росту экономического и социального благополучия города.

4 Стандарты поведения

Каждый сотрудник Общества, независимо от занимаемой должности, статуса или звания, руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, а также внутрикорпоративными документами.

Вежливость и корректность поведения являются наиболее простыми проявлениями взаимного уважения и внутреннего достоинства.

Стандарты поведения сотрудников Общества:

- дисциплинированность и ответственность;
- инициативность;

- стремление к саморазвитию;
- доверие и честность;
- взаимное уважение;
- приверженность;
- стиль одежды;
- стандарты поведения с потребителями;
- стандарты поведения с поставщиками и подрядчиками.

Дисциплинированность и ответственность предполагает, что исполнение должностных обязанностей должно являться внутренней потребностью каждого, а выполнение взятых на себя обязательств – правилом без исключений и ссылок на внешние обстоятельства.

Инициативность заключается в стремлении каждого работника повысить эффективность своей деятельности для достижения поставленных перед Обществом целей, готовности предлагать новые решения, аргументировать привлечение необходимых ресурсов.

Стремление к саморазвитию совершенствованию своих профессиональных знаний, умений, навыков способствует успешному развитию Общества и возможно только при активном стремлении каждого из нас к самореализации.

Доверие и честность помогают открыто предъявлять и анализировать ошибки, находить способы их исправить или избежать их в будущем.

Взаимное уважение предполагает умение вежливо, корректно и уважительно относиться к праву коллег иметь собственное профессиональное суждение и является наиболее простым проявлением внутреннего достоинства.

Приверженность к Обществу включает в себя знание истории и гимна Общества, планов развития, заинтересованность и ясное понимание своей роли в достижении намеченных целей.

Стиль одежды сотрудника – это элемент единого корпоративного имиджа.

Одежда персонала должна соответствовать специфике выполняемых обязанностей и занимаемой должности. На рабочих местах, предусматривающих форменную и спецодежду, нахождение в произвольной одежде недопустимо.

Общие обязательные правила при выборе одежды для персонала, который не использует спецодежду:

1. Одежда сотрудников, как мужчин, так и женщин, должна быть выдержана в строгом, деловом стиле, предпочтительно консервативно-классического направления.
2. Неприемлема одежда и обувь спортивного и пляжного стиля, в т.ч. шорты, спортивные свитера, спортивные брюки.
3. Цветовые решения в одежде должны соответствовать деловому стилю. Не рекомендуются излишне яркие цвета, чрезмерная пестрота.
4. В зимний период необходимо пользоваться сменной обувью.
5. Всем сотрудникам следует носить служебные значки с указанием должности, фамилии, имени и отчества.

Стандарты поведения с потребителями провозглашают, что каждый потребитель должен быть уверен, что именно он – центр внимания и заботы со стороны персонала Общества.

Стандарты поведения с поставщиками и подрядчиками обязывают строить

отношения на взаимовыгодных условиях, стремлении к четкому и качественному выполнению обязательств.

5 Дополнительные стандарты поведения для руководителей.

Руководители служб и подразделений несут ответственность за организацию эффективной работы своих подчиненных и являются эталоном поведения. Поэтому работа руководителя дополнительно предполагает соблюдение следующих правил:

- постоянный поиск и использование новых возможностей для повышения эффективности деятельности своего подразделения;
 - оперативное информирование сотрудников о принятых планах деятельности, направлениях развития Общества, открытость в представлении результатов деятельности Общества;
- поддержка прозрачной системы мотивации сотрудников, учитывающей как результаты работы Общества, так и индивидуальный вклад сотрудника в их достижение;
- конструктивное партнерское взаимодействие с профсоюзной организацией сотрудников;
 - исключение из управленческой практики запугивания, агрессии и необоснованных, незаконных или несправедливых решений;
 - поддержка системы исполнения Кодекса, ориентированной на четкое соблюдение всех положений Кодекса, создание безопасной системы реагирования на этические нарушения и их профилактику.

6 Этические ограничения

Не допускается дискриминация сотрудников в какой-либо форме, включая устные высказывания (по половым, национальным, религиозным, политическим, возрастным, индивидуальным, физическим, интеллектуальным и личностным различиям).

Недопустимо пребывание на территории Общества лиц, находящихся в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

Курение на территории Общества разрешено только в специально определенных местах. Курение не должно мешать или отвлекать от исполнения трудовых обязанностей.

Общество с пониманием относится к тем, кто хочет, чтобы члены семьи также связали свой профессиональный путь с ним. Родственники сотрудников не могут пользоваться особыми или исключительными преимуществами при найме на работу. Использование родственных связей для давления или влияния на принятие решений недопустимо.

7 Противодействие взяточничеству и коррупции

Противодействие коррупции – деятельность Общества по:

- предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции – деятельность Общества, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами Общества, обеспечивающих недопущение коррупционных действий.

Для предупреждения коррупции, сотрудникам запрещается, действуя от имени и

(или) в интересах Общества предлагать, передавать или принимать какие-либо средства поощрения или подарки, вознаграждения, займы, гарантии, поручительства, материальную помощь, в виде наличных денежных средств и их эквивалентов, независимо от суммы, ценных бумаг (включая депозитные или сберегательные сертификаты), независимо от их рыночной стоимости, драгоценных металлов, драгоценных камней и ювелирных изделий из них, если это может вызвать Конфликт интересов при выполнении сотрудниками своих обязанностей, либо подобные действия нарушают закон или могут повредить деловой репутации Общества.

В Обществе не приемлемы любые формы взяточничества и коррупции. От наших партнеров ожидаем, что они будут следовать этим же принципам.

Сотрудники Общества не должны обещать, разрешать и давать взятки в любой форме, равно как не должны просить, принимать взятки и соглашаться на них.

В случае обнаружения фактов или наличия подозрений хищений, мошенничества, коррупции, Конфликта интересов, Работники обязаны незамедлительно сообщить об этом Работодателю.

Воровство, неприемлемо ни в каких формах. Недопустимо нецелевое с точки зрения интересов и планов производственной деятельности использование имущества Общества.

8 Иная трудовая деятельность

Общество признает право сотрудников заниматься иной трудовой деятельностью на других предприятиях в соответствии с законодательством РФ. При этом сотрудники ответственны за то, чтобы иная трудовая деятельность не наносила ущерба авторитету или материальным интересам Общества.

Иная трудовая деятельность сотрудников не должна негативно влиять на выполнение трудовых обязанностей в Обществе.

9 Политическая и религиозная деятельность

Политические и религиозные убеждения являются личным делом каждого и не должны препятствовать исполнению трудовых обязанностей или мешать деловому взаимодействию с коллегами.

Общество не препятствует участию сотрудников в политической и религиозной деятельности в нерабочее время. Сотрудники, принимающие участие в такой деятельности, должны действовать в качестве частного лица, а не официального представителя Общества.

10 Служебная информация

Информационная открытость для сотрудника предполагает следующий принцип: говорить не более того, о чем спрашивают.

При этом сотрудник принимает обязательства не разглашать известную ему служебную информацию, которая причислена руководством Общества к коммерческой тайне.

Круг сотрудников, имеющих право общаться со средствами массовой информации, ограничен. Официальные комментарии для прессы могут давать только уполномоченные на это лица.

11 Исполнение Кодекса корпоративной этики

Важнейшим и самым главным условием выполнения данного Кодекса является соблюдение его каждым сотрудником Общества.

Другое важнейшее условие - это готовность каждого сотрудника самостоятельно остановить нарушение, о котором ему стало известно.

Если у сотрудника отсутствует возможность самостоятельно остановить нарушение Кодекса, он может проинформировать своего непосредственного руководителя или начальника отдела кадров о факте нарушения. Такое информирование является морально допустимым при наличии нескольких из ниже перечисленных условий:

- если нарушение этических норм наносит серьезный ущерб сотруднику/сотрудникам или Обществу;
- если информирующий сотрудник действительно стремится предотвратить или остановить нанесение вреда, а не использует ситуацию в личных целях;
- если информация о нарушении достоверна;
- если сотрудник уверен, что в результате информирования ему самому не будет нанесен вред.

Если у сотрудника есть вопросы относительно правильности поведения в ситуациях, регламентируемых данным Кодексом, или он столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением норм, сотрудник может обратиться:

- к своему непосредственному руководителю;
- в комиссию по трудовым спорам;
- к начальнику отдела кадров;
- в первичную профсоюзную организацию;
- к генеральному директору.

СЕРТИФИКАТ О СОГЛАСИИ с «Кодексом корпоративной этики сотрудников ОАО «Санаторий «Джинал»

Я, подтверждаю, что получил(а) и ознакомился(ась) с «Кодексом корпоративной этики сотрудников ОАО «Санаторий «Джинал») и сознаю свои обязательства по их соблюдению.

Подпись

Дата: «___» _____ 20__ г.

После ознакомления с документом сотрудник подписывает сертификат и отдает его в отдел кадров. Сертификат хранится в личном деле сотрудника или в личной карточка Т-2.