



ПРАВО

экспертные решения для
устойчивого развития

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

Содержание

- 3 Обращение Генерального директора
- 4 Введение
- 6 Основные этические принципы
- 7 Управление рисками при реализации этических норм
- 8 Конфликт интересов
- 11 Знаки внимания
- 13 Обратная связь

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА



Кодекс этики – не просто несколько страниц текста, о том, чем действительно руководствуются наши сотрудники в жизни и на работе. Мы сделали его частью корпоративной культуры, которую выстраивали годами. Сейчас профессиональное поведение, соблюдение постулатов Кодекса стало естественным для каждого сотрудника нашей компании.



Время показало, что это лучший способ заслужить отличную репутацию, сформировать огромную клиентскую базу, ведь люди рекомендуют нас своим партнерам и друзьям.

Благодаря Кодексу этики, удалось избежать многих подводных камней, с которыми сталкиваются некоторые наши коллеги: затягивание процессов, сокрытие информации от клиентов или ее искажение, использование обстоятельств в корыстных целях.

Однако ежеминутная выгода никогда не стоит того, чтобы пренебречь репутацией надежного партнера.

Я уверена, что сильный бизнес можно построить лишь соблюдая принципы честности, объективности, конфиденциальности и профессионализма.

**Генеральный директор ГК "ПРАВО"
Светлана Александровна Филатова**

Введение

На современном рынке услуг доверие людей - ключевая ценность и главное конкурентное преимущество. Именно поэтому каждый успешный бизнес построен на фундаменте, в основе которого интересы общества. Чтобы заслужить доверие и сформировать репутацию надежного партнера нужны годы. Команда, которая разделяет эти ценности и дорожит репутацией компании, – самый ценный ресурс.

Наша корпоративная культура базируется на Кодексе, в котором прописаны основные правила:

- соблюдать принципы этики и требования стандартов;
- понимать цели и задачи бизнеса;
- пользоваться экспертными знаниями по техническим и иным вопросам;
- применять профессиональное суждение;
- не допускать проявлений коррупции и конфликта интересов.

Правила корпоративной этики - компас, который помогает сотрудникам принимать верные решения, выявлять и оценивать этические угрозы, реагировать на них должным образом и обеспечивать лучший результат для клиентов.

Познакомьтесь с корпоративным Кодексом ГК «ПРАВО», чтобы узнать, на чем строится наша работа.



Сотрудники-новички знакомятся с Кодексом этики на входе в компанию, поэтому каждый член команды ставит во главу угла интересы работодателя, а значит - клиента.

Действуя в общественных интересах, работники принимают во внимание не только предпочтения или потребности конкретного заказчика услуг, но и соблюдение интересов законности. Наши клиенты никогда не получают от нас рекомендаций, как обойти закон или злоупотребить правом.

Если происходят события, которые вынуждают отступить от правил корпоративного Кодекса, сотрудники знают, как оценить значимость ситуации и о последствиях нарушения этих принципов. Каждый работник в максимально короткие сроки предпринимает меры, направленные на урегулирование последствий. Руководители контролируют эти события, так как в обязанности работников входит информирование о нарушении Кодекса непосредственного руководителя или работодателя.

Кодекс помогает соблюдать этические нормы, действовать в интересах клиента и соблюсти законность.

ОСНОВНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ



Честность

Каждый сотрудник соблюдает принцип честности, который требует открытых действий в профессиональных и деловых отношениях.

Принцип честности — это справедливое ведение дел, правдивое и твердое решение действовать надлежащим образом, даже под давлением заинтересованной стороны, что может привести к негативным последствиям для сотрудника. Работники ГК «ПРАВО» придерживаются своих позиций и в сложных ситуациях готовы их отстаивать, в первую очередь, в интересах клиента, если того требуют обстоятельства.



Профессиональная компетентность

Сотрудники придерживаются этого важного принципа, который требует постоянного развития профессиональных компетенций, и поддержания их на высоком уровне с обязательным знанием и практическим применением действующих стандартов и законодательства.

Каждый член команды работает добросовестно, в соответствии с профессиональными стандартами, относится к оказанию услуг тщательно, глубоко изучает предмет и применяет весь спектр необходимых действий.



Профессиональное поведение

В работе сотрудники придерживаются поведения, которое обязывает действовать в общественных интересах и избегать поведения, которое может дискредитировать профессию. Работник не должен намеренно участвовать в деятельности, которая негативно влияет на честность, объективность или репутацию, а значит несовместима с основными принципами этики.



Объективность

Сотрудники соблюдают принцип объективности, который требует профессиональных и деловых суждений, свободных от предвзятости, конфликта интересов, ненадлежащего влияния и зависимости от других лиц, организаций, технологий и других обстоятельств.

Сотрудники не участвуют в деятельности, если существуют обстоятельства или отношения, которые оказывают ненадлежащее влияние на его профессиональные суждения.



Конфиденциальность

Принцип конфиденциальности значит, что информация клиента не будет раскрыта третьей стороне. Это и этическое правило, и требование законодательства.

Наши эксперты всегда помнят об опасности непреднамеренного раскрытия информации, в том числе в неформальной обстановке: на деловых встречах, в разговорах с членами семьи и родственниками. Мы соблюдаем конфиденциальность и после окончания деловых отношений с клиентом.

Мы не используем конфиденциальную информацию для получения преимуществ и выгод, единственная ситуация, в которой возможно раскрытие конфиденциальной информации - если того требует закон.



УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Для соблюдения Кодекса мы придерживаемся следующих правил:

работник должен выявить угрозы нарушения основных принципов этики, оценить эти угрозы, принять меры для их устранения или сведения их до приемлемого уровня.

Это угрозы личной заинтересованности сотрудника, угроза самоконтроля, заступничества, близкого знакомства, шантажа. Поэтому при рассмотрении этического вопроса работник должен принять во внимание контекст, в котором вопрос возник или может возникнуть, выявлять угрозы нарушения основных принципов этики, понимать факты и обстоятельства, которые могут поставить их под сомнение. При выявлении угрозы работник должен оценить, является ли уровень угрозы приемлемым. Если работник устанавливает, что выявленные угрозы не находятся на приемлемом уровне, он должен принять ответные меры для устранения угроз или сведения их к приемлемому уровню.

Если этический конфликт невозможно урегулировать самостоятельно, работник обязан проинформировать о нем уполномоченных лиц вплоть до отказа или прекращения выполнения конкретных работ и оказания услуг.

После обращения работника с вопросом о соблюдении этических норм, он должен строго руководствоваться указаниями, полученными от непосредственного руководителя или работодателя. В такой ситуации ответственность за совершенные действия снимается с работника и возлагается на лицо, определившее стратегию и тактику поведения работника.

Меры, направленные на профилактику рисков нарушения этических норм:

- выделение дополнительного времени и назначение квалифицированных сотрудников для выполнения задач, если есть угроза личной заинтересованности;
- привлечение к проверке выполненной работы лица, не участвовавшего в выполнении задания, или обращение к нему за консультацией в качестве меры по устранению угрозы самоконтроля;
- привлечение для участия в оказании клиенту услуг разных руководителей и работников с разными линиями подчиненности в качестве меры по устранению угрозы самоконтроля, заступничества или близкого знакомства;
- привлечение партнерской организации для выполнения задания в качестве меры на угрозы личной заинтересованности, самоконтроля, заступничества, близкого знакомства или шантажа;
- раскрытие клиентам схем с вознаграждением за посредничество или комиссионным вознаграждением, получаемым за рекомендацию услуг или продуктов в качестве ответной меры на угрозу личной заинтересованности;
- разделение групп по заданиям при работе с конфиденциальными вопросами в качестве ответной меры на угрозу личной заинтересованности.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов - это ситуация, когда личная заинтересованность сотрудника при исполнении трудовых обязанностей приводит к нарушению принципа объективности и может создать угрозу нарушения других основных принципов этики.

Какие обстоятельства предполагают угрозу нарушения основных принципов:

- работник оказывает услугу для двух или более клиентов, чьи интересы находятся в противоречии;
- интересы работника вступают в противоречие с интересами работодателя;
- интересы Компании по конкретному вопросу находятся в противоречии с интересами клиента, которому работник предоставляет услугу;
- оказывая услуги конкретному клиенту работник может потенциально извлечь выгоду для себя и иных лиц за счет работодателя.

Ситуация неурегулированного конфликта интересов

компрометирует профессиональное мастерство работника, дискредитирует работодателя и подрывает доверие общества к нему.

Ситуация умышленного неурегулированного конфликта интересов

со стороны работника расценивается работодателем как коррупционное правонарушение. Неурегулирование конфликта интересов ведет к утрате доверия к работнику со стороны работодателя.

Выявление конфликта интересов.

Прежде чем начать обслуживание нового клиента, выполнять новое задание или установить деловые взаимоотношения, работник должен предпринять разумные действия по выявлению обстоятельств, которые могли бы привести к конфликту интересов и, соответственно, угрозе нарушения основных принципов этики.



В рамках указанных действий нужно установить:

- характер партнерского взаимодействия и заинтересованности участвующих сторон;
- характер услуги и ее влияние на участвующие стороны.

Чтобы осуществить указанные действия по установлению взаимоотношений, которые могли бы предотвратить конфликт интересов, нужен эффективный процесс, который позволил бы работодателю и работникам определить конфликты интересов как до принятия задания, так и при выполнении задания. Чем раньше будет выявлен конфликт интересов, тем выше вероятность того, что работник сможет принять необходимые меры по устранению угрозы.

В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для работодателя при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов работодателя и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) работодателем.

Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами работодателя без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В соответствии с условиями настоящего Кодекса устанавливаются следующие способы раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов;
- раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения плановых мероприятий по контролю со стороны работодателя за соблюдением этических норм.



Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Уведомление о возникновении конфликта интересов в письменной форме подается на имя работодателя либо непосредственно работодателю.

Лица, которым поступило уведомление о конфликте интересов, принимают на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с

целью оценки серьезности возникающих рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является ли возникшая ситуация конфликтом интересов.

В случае, если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работнику к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение от участия в обсуждении и процессе

- принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника.

ЗНАКИ ВНИМАНИЯ

Предложение или принятие знаков внимания со стороны контрагентов работодателя (подарки, поощрения, иные знаки внимания) могут создать угрозы нарушения основных принципов этики, в частности, принципов честности, объективности и профессионального поведения в связи с угрозами личной заинтересованности, близкого знакомства или шантажа.

Для целей настоящего Кодекса знаком внимания считается объект, ситуация или действие, которые используются как средство влияния на поведение другого лица, но не обязательно с намерением оказать ненадлежащее влияние на поведение данного лица. Знаки внимания могут оказываться как непосредственно работнику, так и иным связанным с ним лицами.

Знаки внимания реализуются в различных формах, в частности:

- подарки
- поощрения
- пожертвования
- увеселительные мероприятия
- знаки дружбы и лояльности
- льготы, особые права и привилегии
- трудоустройство или предоставление других коммерческих возможностей

Работник должен понимать и соблюдать требования законодательства Российской Федерации в области противодействия коррупции, коммерческому подкупу, взяточничеству и другого вида нарушения законодательства.

Принятие или предложение знаков внимания, не запрещенных нормативными правовыми актами, допустимо, но только в случаях, когда это не создает угрозы нарушения основных принципов этики.

Работник не должен инициировать или поддерживать иных лиц в получении любого знака внимания, которое осуществляется с целью оказания ненадлежащего влияния на его поведение или иного лица.

Работник не должен принимать поощрения или поддерживать иных лиц в этом вопросе, понимая, что это осуществляется с целью оказания ненадлежащего влияния на поведение получателя такого поощрения.

Знак внимания считается оказывающим ненадлежащее влияние на поведение лица, если он становится причиной неэтичного поведения указанного лица.

В случае, если работник инициирует, принимает или поддерживает иных лиц в вопросе получения поощрения с целью оказания ненадлежащего влияния на поведение получателя такого поощрения или иного лица, возникает нарушение основного принципа честности.



Решение вопроса о том, существует ли фактическое или видимое намерение оказать ненадлежащее влияние, требует использования профессионального суждения. При этом могут быть приняты во внимание следующие факторы:

- знак внимания оказан до выполнения работы (оказания услуги) и подразумевает под собой принятие благоприятного решения в пользу контрагента;
- увеличение частоты, ценности и общего воздействия знаков внимания;
- знак внимания заранее оговаривается с работником;
- знак внимания выходит за рамки традиционной или культурной практики в существующих обстоятельствах;

Работник имеет основания полагать, что принятие знака внимания может нарушить правила и процедуры клиента, если:

- поступило тайное предложение знака внимания;
- известна предыдущая практика поведения или репутация лица, предлагающего знак внимания;

Если работник узнает о знаке внимания, который предлагается с фактическим или воспринимаемым намерением оказать ненадлежащее влияние на поведение лица, могут возникнуть угрозы нарушения основных принципов этики. В таких ситуациях работник должен принять меры, аналогичные мерам по урегулированию конфликта интересов.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Мы придерживаемся правил, изложенных в кодексе поведения сотрудников ГК "ПРАВО".

Наши ценности и принципы - неотъемлемая часть корпоративной культуры, которые мы используем в повседневной практике. Если вы столкнулись с действиями нашего сотрудника, которые противоречат «Кодексу поведения ГК "ПРАВО"», сообщите нам об этом.

Контакты:

info@pravo-ros.ru
г. Самара
ул. Урицкого 19, 1 этаж
8 (800) 222 86 61
8 (846) 300-40-51