



Содержание

ИДЕОЛОГИЯ

Обращение Главного исполнительного директора	5
Миссия и ценности Корпорации «Артериум»	9
Ценности Корпорации в понимании сотрудников	21
Философия Корпорации	27

ЭТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

Равные возможности трудоустройства	31
Язык общения в Корпорации	31
Политика касательно конфликта интересов	33
Правила конфиденциальности информации	35
Правила бизнес-отношений	35
Стиль отношений в Корпорации	37
Правила поведения и ожидания от сотрудников Корпорации	39
Участие в политической деятельности	43
Запрет на курение – уважение к коллегам	45
Часто задаваемые вопросы	46
Комитет по этике	47

ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Личная ответственность	48
------------------------	----




ИДЕОЛОГИЯ

Обращение Главного исполнительного директора Корпорации «Артериум» к сотрудникам

Уважаемые друзья!

В современном деловом мире ценности и этические принципы взаимодействия, на которых строятся человеческие отношения в организации, являются не только средством измерения ее репутации, но и одной из главных составляющих долгосрочного развития и успеха.

Именно с целью сделать ценности и принципы работы нашей компании понятными и приспособить их к ежедневному использованию в работе был создан этот документ. **«Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников»** устанавливают стандарты поведения, соблюдение которых компания ожидает от сотрудников. Они касаются в равной мере каждого сотрудника Корпорации и предприятий, входящих в ее состав, и разработаны для того, чтобы служить основой для принятия ежедневных решений и помогать поддерживать репутацию честного и порядочного партнера.



Корпорация оценивает развитие сотрудников не только по результатам выполненных обязанностей, но и учитывает то, как они это делают — для Корпорации очень ценным является положительное и ответственное отношение сотрудника к коллегам, компании, работе в целом.

Открытая и честная модель ведения бизнеса, в основе которой лежат демократические ценности и ответственность, предоставляет условия для гармоничного и творческого профессионального развития, открывает новые горизонты для каждого из сотрудников и, вместе с тем, для всей Корпорации.

Каждый сотрудник посвящает много времени делу, которым занимается, именно поэтому атмосфера, которая строится на высоком этическом стандарте, может иметь весомое влияние не только на профессиональное развитие, но и на личные качества человека, ощущение духовности и удовольствия от работы.

Эта атмосфера может быть только такой, какой мы ее создаем вместе, и поэтому это, прежде всего, ответственность каждого из нас.

Давайте работать вместе в лучшем мире, который мы можем создавать сами каждый день нашей жизни.

С наилучшими пожеланиями,



Денис Гарцилов
Главный исполнительный директор



МИССИЯ И ЦЕННОСТИ КОРПОРАЦИИ «АРТЕРИУМ»

Мы создаем, производим и продвигаем на рынок Украины, а также на рынки стран СНГ качественные и эффективные лечебные средства для обеспечения здоровой, долгой и более продуктивной жизни людей.

Мы стремимся к постоянному росту весомости нашей Корпорации для

- потребителей;
- бизнес-партнеров;
- сотрудников;
- инвесторов;
- общества.

Наши ценности — это философия нашего дела. Ценности лежат в основе построения Корпорации и в воплощении нашей миссии, ценности определяют все производственные и бизнес-процессы, определяют поведение и являются залогом успеха, это то, что является почвой для любых действий и решений. Понимая, что в условиях современного мира, который постоянно изменяется, успеха достигают только те, кто движется вперед, мы, корпорация «Артериум», стремимся к долговременному лидерству в фармацевтической индустрии. Мы делаем все, что от нас зависит, для формирования эффективной системы предоставления высококачественных продуктов и услуг, которые отвечают наивысшим требованиям жизни современного общества. Стремление корпорации «Артериум» стать лидером на рынке лекарственных средств отражено и в ценностях Корпорации:

- Лояльность и ответственность
- Инициатива
- Доверие и открытость
- Единство
- Развитие

Корпорация «Артериум» обладает огромным потенциалом именно благодаря своим сотрудникам, готовым принять и разделить ее ценности.



Лояльность и ответственность

Корпорация уважает и гордится людьми, которые сотрудничают с ней, и стремится, чтобы каждый **сотрудник уважал Корпорацию и гордился** тем, что он работает в нашей Корпорации.

Мы ожидаем от каждого сотрудника работы, которая строится на **личной ответственности**, сознательном отношении к своим обязанностям с целью создания весомого вклада в достижение общих целей Корпорации. В свою очередь Корпорация **ответственно относится** к производству продукции и придерживается стандартов высочайшего качества в изготовлении лекарственных средств, а также ответственно относится к соблюдению бизнес-процессов, охране труда и заботе об окружающей среде.

Лояльность – это, прежде всего, взаимное уважение сотрудников и ощущение гордости от причастности к миссии, которую осуществляет Корпорация.

С точки зрения бизнес-процессов наши ценности означают, что мы готовы принимать решения и **отвечать** за их выполнение, анализировать результаты своей работы и стремиться к их улучшению. Корпорация считает, что сотрудники являются самым главным фактором достижения успеха, и готова разделить с ними радость роста и успеха. В свою очередь каждый сотрудник словом и делом демонстрирует **лояльность** к Корпорации, понимание и поддержку ее миссии и стратегических целей, действует в соответствии с нашими ценностями.



Инициатива

Наша цель – это постоянное движение в сторону улучшения и оптимизации нашей деятельности для удовлетворения потребностей людей. Это является основным преимуществом, которое дает нам уверенность в реализации нашей миссии. Для достижения стратегических целей лидерства Корпорация готова **внедрять новые идеи и поощрять сотрудников, активно содействующих ее развитию.**

Мы полагаем, что каждый сотрудник влияет на будущее Корпорации, и создаем среду, которая стимулирует **инициативу**, активность и новаторство.

С точки зрения бизнес-процессов инициатива означает, что Корпорация проводит политику передачи и внедрения лучшего опыта, а также поощряет к распространению знаний с целью повышения качества работы всей организации. Мы ставим перед собой задачу развития деятельности нашей Корпорации темпами, которые превышают темпы развития фармацевтической отрасли или отдельных ее секторов.

Корпорация приветствует идеи и предложения сотрудников касательно производственных процессов — это залог нашего общего успеха и успеха сотрудника, который предлагает что-то новое. Каждый день мы стараемся изменяться, чтобы ни одна эффективная идея не осталась без внимания. **Инициатива – это способ развития профессионального уровня и личных качеств сотрудника.**



Доверие и открытость

Мы понимаем, что сегодня важные решения принимаются на всех уровнях организации, соответственно и **доверие** к людям, вера в их профессионализм и ответственность – залог наших достижений. **Доверительные отношения** помогают раскрыть потенциал каждого человека, дают ему возможность брать ответственность на себя и работать с полной самоотдачей для достижения целей Корпорации.

На деле это означает, что Корпорация проводит политику **открытости**, и каждый сотрудник может свободно высказать свою точку зрения. Мы ценим разнообразие взглядов и уникальность качеств каждого человека, объективно подходим к предложениям коллег, уважаем и воспринимаем любую точку зрения.

Уникальность нашей Корпорации в том, что мы не просто производим продукт, который потом продаем и получаем прибыль, мы **производим и дарим** миллионам людей **возможность здоровой и счастливой жизни**.

Корпорация действует в пределах установленных ею принципов, таким образом каждый сотрудник имеет право рассчитывать на **честное** обсуждение всех вопросов и справедливое их решение. Проявление **личной честности** со стороны сотрудника является залогом проявления этой ценности Корпорацией в целом.



Единство

Мы — дружная команда профессионалов, и нас **объединяет** общая цель, реализация миссии корпорации «Артериум» и вера в общее будущее, что является залогом успеха.

Мы понимаем, что, только **объединяя** идеи, мы найдем лучшие пути их воплощения, и сотрудничество помогает нам достичь высот, которых мы бы не смогли достичь поодиночке. Поэтому мы объединяемся в команды для решения общих вопросов и действуем в пределах решений, принятых коллегиально.

Корректное отношение к внутреннему клиенту (т.е. сотруднику, коллеге), командная работа, поддержка и помощь коллегам – вот чего от нас ожидает ценность **Единство**.



Развитие

Корпорация инвестирует средства в постоянное **развитие** профессионального потенциала сотрудников, признавая, что у человека не может быть ответов на все вопросы, и люди вправе получить совет, помощь или дополнительное обучение для решения профессиональных задач.

При этом Корпорация **приветствует открытое желание** сотрудника к **гармоничному развитию**, которое состоит из стремления к **личному, духовному и профессиональному совершенствованию**. Мы боремся за то, чтобы творческое и заинтересованное отношение к работе было повседневной нормой, чтобы каждый из сотрудников ощутил свою важность для деятельности Корпорации, разделял наши ценности и вносил свой вклад в достижение общих целей.

Развитие Корпорации невозможно без развития каждого члена команды. Мы инвестируем в **развитие людей**, любящих и ценящих свое место работы и изъявляющих желание долго и плодотворно работать в Корпорации. Корпорация может сделать рывок вперед, когда все понимают, к чему мы стремимся и что для этого нужно делать. Поэтому Корпорация поддерживает и финансирует обучение и развитие сотрудников.



Ценности Корпорации в понимании сотрудников

8 октября 2005 года состоялась презентация ценностей Корпорации для руководителей высшего и среднего звена. В ходе общей работы сотрудниками были сформированы принципы, которых каждый сотрудник должен придерживаться в рабочих процессах согласно ценностям Корпорации.

Лояльность и Ответственность:

1. Открытый обмен информацией внутри корпорации способствует развитию персонала и повышению его лояльности.

2. Мы понимаем ответственность как личную ответственность за качество своей работы перед обществом и коллегами.

3. Лояльный сотрудник распространяет положительную информацию о Корпорации среди знакомых и способствует созданию привлекательного имиджа «Артериум», демонстрирует человечность, доброжелательность к коллегам и партнерам Корпорации, заботится о поддержке лояльности в Корпорации.

4. Ответственный сотрудник заботится о своем деле и выполняет задачи с высоким качеством и в установленные сроки. Он является ответственным по отношению к коллегам и требовательным к себе.

5. Мы согласовываем свои действия и осознаем важность этого. Лояльный сотрудник не закрывает глаза на ошибку коллеги и помогает не допустить ее в будущем.

6. Результат проекта является зоной ответственности каждого из участников. Каждый старается сделать все возможное для достижения общего успеха, ценя внос коллег и разделяя неудачи.

7. Лояльные и ответственные сотрудники имеют приоритет в развитии карьеры, предоставлении обучения, посещениях конференций.

Инициатива:

1. Между собой мы поощряем инициативу каждого, понимая, что так мы развиваем друг друга, повышая уровень доверия.

4. Если я вижу ценные вещи в работе конкурентов, я использую их положительный опыт.

2. Сотрудник корпорации «Артериум» стремится быть инициативным человеком, направляющим энергию на успех общего дела и достигающим цели.

5. Всегда стремись к лучшему — твой результат будет результатом всей корпорации.

3. Если я вижу проблему, я виношу ее на обсуждение. Мы уважаем мнение каждого. Если инициатива не имеет реального внедрения сегодня, мы рассматриваем ее перспективу.

6. Мы открыты к общению.

Доверие и единство:

В решении социальных вопросов
1. руководство корпорации и ее персонал демонстрируют взаимное уважение и доверие и действуют вместе.

Мы объединяемся через доверие.
2. Сотрудники доверяют знаниям и опыту друг друга.

3. Сотрудник стремится оперативно и эффективно взаимодействовать с руководителем, коллегами и подчиненными. Мы координируем наши действия с целью достижения результата.

4. Для того чтобы завоевать доверие, создай благоприятный морально-психологический климат. Доверие является высокой оценкой команды, его нужно оправдать.

5. Новому сотруднику предоставляется кредит доверия.

6. Единство означает: «Артериум»
и 9. Сотрудник стремится поддерживать и развивать командный дух.

7. Когда ко мне обращаются за информацией, я предоставляю ее в полной мере. Для меня нет «чужих дел», есть общая цель.

8. Когда я вижу проблему в другом департаменте, я предлагаю помощь или совет о том, как можно сделать лучше.

9. Если я не знаю, что делать, всегда поступаю по совести и обращаюсь за советом к коллегам.

10. Если нет аргументов, чтобы доказать свою точку зрения, я соглашаюсь с точкой зрения команды.

Развитие:

1. Развитие сотрудников — успех руководителя и Корпорации в целом.

Мы понимаем, что изменения — это развитие, которое делает Корпорацию более сильной и развивает также и нас.

3. Мы открыты новову и стараемся его понять.

Каждый сотрудник имеет право на ошибку и на ее исправление. Мы признаем собственные ошибки и стараемся совершенствоваться.

5. Сотрудник стремится развивать собственный профессионализм, передавать свой опыт и знания коллегам, активно принимает участие в развитии Корпорации.
Научился сам — научи коллегу.

Если необходимо найти оптимальное решение, я предлагаю рассмотреть разные варианты и выбрать наилучший. Если не знаешь чего-то сегодня, сделай все, чтобы знать это завтра.

7. Показатель развития — положительный результат.

8. Корпорация стремится к созданию условий для роста сотрудников.

9. Правильное решение зависит от правильно поставленной задачи.

10. Если я хочу развития Корпорации, я инициирую развитие своих подчиненных, привлекаю их к программе развития персонала и личной программе обучения.

Выводы:

Каждый человек понимает, что на всех уровнях общения — профессиональном, личном — он формирует имидж компании-лидера, отождествляя себя с лидером.

Нужно верить в победу и знать в лицо своих героев.

Решение:

Положите наши выводы (слова) в банк.



ФИЛОСОФИЯ КОРПОРАЦИИ

Гармония человека, окружающей среды и фармацевтического производства

Мы работаем в фармацевтической отрасли, являющейся одной из важнейших для здорового функционирования современного общества. Наша Корпорация направляет усилия на совершенствование и обеспечение гармоничного существования человека, окружающей среды и фармацевтического производства. Мы внедряем новые технологии и строим производственные процессы по схемам, которые учитывают самые современные международные требования к безопасности производства, охране труда и окружающей среды.

Гражданская позиция и социальная ответственность

Мы исполняем и уважаем законы родной страны и считаем, что это единственный путь к ведению честного бизнеса. Мы, как и любая другая компания, являемся звеном общества, которое в процессе работы развивается, создает рабочие места, внедряет новейшие технологии, платит налоги и, таким образом, содействует улучшению уровня жизни в стране в целом. Мы формируем цивилизованный фармацевтический рынок.



Что значит философия бизнеса «Ближе к людям»

Кроме миссии и видения нашей деятельности, у нас также есть лаконичная и понятная философия, которая заключается в том, что мы должны понимать нужды всех наших аудиторий и удовлетворять их надлежащим образом. Лишь найдя путь к согласию и балансу интересов, мы сможем победить.

Концепцию «Ближе к людям» прежде всего ощущает на себе персонал нашего предприятия. Мы стремимся построить высокую этику отношений в нашей Корпорации. Мы уважаем каждую личность и не нарушаем основные права личности, ее личную свободу и самовыражение. К тому же мы уважаем возможные отличия между людьми. Мы также отвечаем за то, чтобы создать хорошие условия труда.

Мы разделяем мнение, что трудоустройство нового сотрудника в Корпорации является двусторонним процессом, в котором Корпорация выбирает профессионального работника, а человек выбирает для себя достойное место работы и Корпорацию, которая исповедует ценности, философию и миссию, отвечающие собственным стремлениям и ценностям человека.

Сотрудник должен сознавать, что пренебрежение к Корпорации, ее «Принципам этики деловых взаимоотношений сотрудников», миссии и ценностям является пренебрежением сотрудника к самому себе.

Смысл философии «Ближе к людям» – в нахождении взаимовыгодного баланса отношений. Мы не можем считать чьи-то интересы главными, мы стараемся достичь гармонии в отношениях — именно так реализуется философия «Ближе к людям» на практике.



Этические вопросы

Равные возможности трудоустройства

Корпорация принимает на работу на установленные штатным расписанием должности как граждан Украины, так и граждан других стран, что соответствует международному характеру деятельности Корпорации. Все решения относительно персонала осуществляются лишь на основании качества выполнения рабочих задач сотрудником, не учитывая возраста, национальности, происхождения, пола и вероисповедания сотрудника или кандидата. Такая политика регулирует все аспекты трудовой деятельности, учитывая выбор и распределение работы, оплату труда, повышение в должности, дисциплину, льготы и мероприятия по обучению, увольнение.

Язык общения в Корпорации

Поскольку корпорация «Артериум» активно работает как на рынке Украины, так и в странах СНГ, языком общения между представительствами и украинским офисом принято считать русский. В то же время все официальные документы, согласно требованиям законодательства, ведутся в соответствии с требованиями местного законодательства страны, в которой Корпорация ведёт бизнес. В других случаях сотрудники сами определяют свой язык общения согласно своим предпочтениям и производственной необходимости.



Политика касательно конфликта интересов

Ситуация, когда сотрудник имеет личный материальный интерес, который не совпадает или угрожает интересам Корпорации, является конфликтом интересов. Для предотвращения таких ситуаций сотрудник должен придерживаться следующих принципов:

- Избегать конфликта интересов.
- При принятии решений по бизнес-процессам руководствоваться интересами Корпорации.
- Не использовать ресурсы Корпорации (финансовые и информационные) для личного обогащения или обогащения посторонних лиц.
- Не допускать влияния личных причин на качество выполнения задач.
- Сотрудник не должен совершать давление ради продвижения по служебной лестнице своих родственников или знакомых, которые являются сотрудниками Корпорации.
- Недопустимым является прямое подчинение родственников (жена, муж, дети, братья, сестры и т.д.). Корпорация рекомендует избегать также косвенного подчинения близких родственников ради исключения конфликта интересов по линии функционального взаимодействия (проверки, внутренний аудит и т.д.). При наличии непрямого подчинения близкие родственники имеют право работать в Корпорации, но возможность развития карьеры для них существует лишь в департаментах, в которых не работают на руководящих должностях их родственники.
- Сотрудник не имеет права совершать преследования или любые другие действия, которые рассматриваются как конфликт интересов или давление по отношению к своим коллегам по национальному признаку или сексуальной ориентации.
- Недопустимыми есть любые действия, которые расцениваются как сексуальные (либо любые другие принудительные) домогательства со стороны сотрудника к своим коллегам.



Правила конфиденциальности информации

Корпорация знакомит сотрудника с перечнем конфиденциальной информации, находящейся в пределах его компетенции и работы. При приеме на работу сотрудник принимает на себя правовые и моральные обязательства о неразглашении конфиденциальной информации, даже если через некоторое время он примет решение покинуть Корпорацию. Передавать прессе или другим посторонним лицам любую конфиденциальную информацию (т.е. любую информацию, которая может причинить вред Корпорации) без согласования с руководством и менеджером по связям с общественностью строго запрещено. При увольнении бывший работник Корпорации принимает на себя моральные обязательства не разглашать конкурентам конфиденциальную информацию о прежнем работодателе.

Правила бизнес-отношений

Получение денежных средств (независимо от суммы) в качестве подарка от контрагента строго запрещено. Выплаты взятков или подкуп коммерческих, общественных или служебных лиц запрещены. Сотрудник не имеет права принимать «откаты» – материальные вознаграждения за содействие в сотрудничестве с определенным контрагентом.



Стиль отношений в Корпорации

Одним из уникальных преимуществ Корпорации есть признание за сотрудником права на участие в делах Корпорации, единая система ценностей и мотивирующая корпоративная культура. Корпорация придерживается демократичного стиля отношений, основанного на принципах сотрудничества, гибкости и уважения к точке зрения и опыту сотрудника. Руководство Корпорацией осуществляется на взаимопонимании, четкой постановке задач и контроле за их выполнением.

В Корпорации существует четкая структура подчиненности и ответственности, прописаны положения каждого структурного подразделения, права и обязанности (должностная инструкция) каждого работника.

Задача руководителя – обеспечить баланс между ответственностью сотрудника за порученную работу и предоставлением ему соответствующих полномочий, доступа к необходимой информации, оптимального распределения работы. Выбор обращения «Вы» или «Ты» зависит от степени дружелюбности отношений. Ведите себя тактично и вежливо.

Предоставляйте вежливые и обоснованные ответы в пределах собственной компетенции. Исключите из лексикона слова «Я за это не отвечаю». В сложных ситуациях обращайтесь за помощью к руководителю и коллегам.

Ведите переговоры лишь по вопросам, которые находятся в Вашей компетенции и избегайте комментариев по вопросам и процессам, которые выходят за рамки Ваших служебных обязанностей.

Старайтесь избегать конфликтов с коллегами по работе. Будьте доброжелательны со всеми. Чаще улыбайтесь. Старайтесь быть сдержанными и сохраняйте выдержку в любой ситуации.

Придерживайтесь делового стиля одежды. На работу приходите опрятно одетыми.



Правила поведения и ожидания от сотрудников Корпорации

Сотрудниками являются все работники Корпорации независимо от разряда (от 1 до 10 разряда включительно).

СОТРУДНИК:

- постоянно ищет формы и методы организации собственной работы для оптимального обеспечения эффективного взаимодействия рабочих, поддерживает дух единства, стремится ощущать удовольствие от работы;
- четко знает и выполняет свои служебные обязанности, правильно и корректно использует свои полномочия;
- прежде чем начать выполнять задание, четко формулирует цель, избирает средства и сроки выполнения всех действий;
- устанавливает реальные сроки выполнения задач, не допускает переносов и промедлений, помнит, что недостижение цели ведет к потере средств;
- творчески подходит к решению проблем, постоянно совершенствует свое мастерство;
- использует дополнительную информацию для внедрения качественного подхода к работе;
- использует собственное время эффективно и уважает время коллег. Не затягивает личные разговоры (включая телефонные).



РУКОВОДИТЕЛЬ

- Руководитель – это пример делового сотрудничества и соблюдения этических норм.
- Несет ответственность за выявление талантов и развитие своих подчиненных, содействует формированию кадрового резерва, рекомендует одаренных инициативных подчиненных в другие департаменты для обеспечения их карьерного роста.
- Стремится к тому, чтобы сотрудники четко понимали цели и текущие задачи Корпорации и вносили свой вклад в их достижение, поощряет инициативу и идеи по улучшению качества работы.
- Предоставляет подчиненному полную свободу деятельности в рамках его служебных обязанностей, не занимается мелким опекуном.
- Создает атмосферу открытости в деловых отношениях, поощряет идеи, направленные на улучшения бизнеса и управления.

ПОДЧИНЕННЫЙ

- Обращается к руководству не с проблемой, а с принятым решением или предложениями по решению проблемы.
- Поддерживает своего руководителя, работает с принятым решением даже если сам лично не согласен с поставленной задачей.
- Не критикует публично решения или действия руководства, поскольку сам может не владеть в полной мере информацией по вопросу, в таких случаях решает противоречивые вопросы лично с руководителем и представителем отдела управления персоналом.
- Позитивно относится к внедрениям руководства, направленным на улучшение работы Корпорации и увеличение прибыли. Помнит, что успех компании – это стабильность, благосостояние и карьерный рост ее сотрудников.




Участие в политической деятельности

Корпорация не запрещает сотрудникам принимать участие в политической деятельности исключительно в свободное от работы время.

Запрещается:

- Использование программного обеспечения, офисного оборудования, канцелярских товаров с целью проведения такой деятельности.
- Распространение политической литературы и других печатных материалов среди сотрудников и контрагентов в рабочее время и на территории Корпорации.
- Взносы в пользу политических движений от лица Корпорации, кроме случаев, предусмотренных законодательством.





Запрет на курение – уважение к коллегам

Сознавая, что пассивное курение (ситуация, когда человек находится в зоне влияния дыма и вынужден им дышать) является неуважением личных прав человека на обеспечение сохранения здоровья, Корпорация призывает сотрудников уважать коллег и не курить на территории всех производственных предприятий, зданий и внутренних сооружений Корпорации.

Согласно ценностям Корпорации, а именно ОТВЕТСТВЕННОСТИ и ЛОЯЛЬНОСТИ, сотрудники должны понимать требования Корпорации и разделять их.

Часто задаваемые вопросы

- ***Где приведен полный перечень документов, которые регламентируют отношения между Корпорацией и Сотрудником?***

Трудовые отношения между Корпорацией и Сотрудником изложены в Коллективном договоре. Все аспекты относительно принципов и правил, принятых в Корпорации (например, правила трудового распорядка, Положения и процедуры), находятся в отделе управления персоналом, а также на информационном ресурсе Корпорации.

- ***Как я должен действовать, если кто-то из моих коллег нарушает «Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников»?***

Как ответственное лицо, каждый сотрудник должен оказывать содействие выполнению «Принципов этики деловых взаимоотношений сотрудников». Если Ваш коллега нарушает «Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников», обратите его внимание на недопустимость таких действий. Если Вы не можете препятствовать неправомерным действиям Вашего коллеги – обращайтесь к сотрудникам отдела управления персоналом, а именно к менеджеру службы мотивации, стимулирования и корпоративной культуры, который ответит на Ваши вопросы относительно дальнейших действий и будет содействовать выходу из ситуации.

Помните, что от выполнения «Принципов этики деловых взаимоотношений сотрудников» зависит грамотная организация работы каждого сотрудника, которая влияет на успех Корпорации в целом, а значит и на Ваше благосостояние лично и каждого работника Корпорации в отдельности.

Контактные реквизиты для обращения в отдел управления персоналом:

- Менеджер службы мотивации и стимулирования:

Цапро Ольга Игоревна
oic@kievmedpreparat.com

- Специалист службы мотивации и стимулирования:

Кравченко Марина Владимировна
mvz@kievmedpreparat.com

Комитет по этике

Функция Комитета по этике – решение противоречивых этических вопросов, которые могут возникать между Сотрудником и Корпорацией. Если в ходе работы у Вас возникла сложная этическая ситуация, которая требует особого вмешательства, или Вы узнали о такой ситуации и понимаете, что она может причинить вред Корпорации, обращайтесь (в письменной или устной форме) к менеджеру службы мотивации, стимулирования и корпоративной культуры, который рассмотрит Ваше заявление, будет контролировать решение ситуации и, в случае необходимости, созывает Комитет по этике для решения особенно противоречивых и сложных вопросов.

Комитет по этике состоит из Руководителя представительства, юриста Корпорации, а также менеджера среднего звена, в группе которого возникла противоречивая ситуация.

ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

«Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников» являются одним из главных документов Корпорации и должны рассматриваться на уровне других регламентирующих документов, таких как «Правила внутреннего распорядка», «Коллективное соглашение», Политики, Положения и Процедуры Корпорации.

«Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников» подписываются всеми сотрудниками при приеме на работу. Текст остается у сотрудника, а подписанный лист «Личная ответственность» (второй лист) передается в Департамент управления персоналом и прикрепляется к личному делу Сотрудника.

Менеджеры всех уровней должны следить за выполнением «Принципов этики деловых взаимоотношений сотрудников» работником и при необходимости предоставлять консультации своим подчиненным.

Сотрудники, нарушившие «Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников», высказывают неуважение к коллективу, приносят моральный и материальный ущерб. По отношению к указанным сотрудникам могут быть применены дисциплинарные меры.

Я подтверждаю, что я ознакомлен(на) со всеми положениями «Принципов этики деловых взаимоотношений сотрудников» Корпорации «Артериум» и обязуюсь неуклонно придерживаться их.

Фамилия _____
Имя _____
Департамент _____
Должность _____
Подпись _____
Дата _____

Статус сотрудника Корпорации «Артериум» – это залог стабильности и социальной защищенности, Ваша уверенность в завтрашнем дне!



ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

«Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников» являются одним из главных документов Корпорации и должны рассматриваться на уровне других регламентирующих документов, таких как «Правила внутреннего распорядка», «Коллективное соглашение», Политики, Положения и Процедуры Корпорации.

«Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников» подписываются всеми сотрудниками при приеме на работу. Текст остается у сотрудника, а подписанный лист «Личная ответственность» (второй лист) передается в Департамент управления персоналом и прикрепляется к личному делу Сотрудника.

Менеджеры всех уровней должны следить за выполнением «Принципов этики деловых взаимоотношений сотрудников» работником и при необходимости предоставлять консультации своим подчиненным.

Сотрудники, нарушившие «Принципы этики деловых взаимоотношений сотрудников», высказывают неуважение к коллективу, приносят моральный и материальный ущерб. По отношению к указанным сотрудникам могут быть применены дисциплинарные меры.

Я подтверждаю, что я ознакомлен(на) со всеми положениями «Принципов этики деловых взаимоотношений сотрудников» Корпорации «Артериум» и обязуюсь неуклонно придерживаться их.

Фамилия _____
 Имя _____
 Департамент _____
 Должность _____
 Подпись _____
 Дата _____

Статус сотрудника Корпорации «Артериум» – это залог стабильности и социальной защищенности, Ваша уверенность в завтрашнем дне!



Для заметок



Для заметок



2006