

КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС ОАО «ГРПЗ»

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Корпоративная культура предприятия – это уникальная совокупность формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала друг с другом, с заказчиками, руководством, самой организацией и её конкурентами. Именно корпоративная (организационная) культура связывает воедино сотрудников компании, в значительной мере мотивирует их работать.
- 1.2 Настоящий Корпоративный Кодекс (далее Кодекс) ОАО «ГРПЗ» (далее Завода) представляет собой совокупность этических и нравственных норм, правил, принципов и стандартов, основанных на базовых целях и ценностях Завода, в соответствии с которыми все сотрудники Завода вне зависимости от должности должны строить свою работу.
- Завод - это сплоченный коллектив единомышленников-профессионалов, имеющий общие цели, собственные традиции и внутреннюю культуру.
- В своей деятельности Завод соблюдает следующие принципы:
- строит отношения с партнерами, заказчиками, поставщиками на основе правовых, нравственных и этических норм;
 - несет полную ответственность перед заказчиком за качество своих услуг и своевременное выполнение договорных обязательств;
 - создает и поддерживает взаимовыгодные коммерческие отношения с поставщиками и партнерами, руководствуясь принципами взаимоуважения и компромисса;
 - по достоинству оценивает трудовые заслуги своих сотрудников и обеспечивает им справедливое вознаграждение;
 - обеспечивает сотрудникам социальные гарантии и безопасные условия труда.
- 1.3 Принципы и правила, представленные в настоящем Кодексе, обязательны для выполнения всеми сотрудниками Завода; каждый сотрудник несёт персональную ответственность за строгое следование указанным правилам и принципам в его работе; каждый руководитель несёт ответственность за строгое соблюдение правил и принципов подчинёнными ему сотрудниками.

- 1.4 Кодекс призван способствовать повышению эффективности деятельности и конкурентоспособности Завода.

2 НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА (ЦЕЛЬ)

- 2.1 Цель введения в действие Кодекса состоит в описании и внедрении в повседневную практику сотрудников Завода принципов, правил и норм поведения, способствующих эффективному развитию Завода, консолидации усилий сотрудников в обеспечении высокого потенциала Завода и повышению качества профессиональной деятельности его сотрудников.
- 2.2 Принципы, правила и нормы, приведенные в настоящем Кодексе, отвечают стандартам и этическим нормам делового поведения, принятым в деловом сообществе.

3 ЦЕННОСТИ ЗАВОДА

- 3.1 **Наши цели:** удовлетворение потребностей потребителей нашей продукции на внутреннем и внешнем рынках, повышение конкурентоспособности продукции предприятия, получение устойчивой прибыли для дальнейшего развития предприятия.
- 3.2 **Интересы заказчиков – наш приоритет.** Основа – соответствие изготавливаемой продукции запросам Заказчика, поэтому Руководство Завода обязуется фокусировать деятельность на понимании, выполнении и стремлении превзойти требования, потребности и ожидания Заказчиков нашей продукции.
- 3.3 **Инновационность – наше кредо.** Руководство Завода готово рассматривать любые предложения от сотрудников. Сотрудники заинтересованы в развитии Завода.
- 3.4 **Высококачественная продукция – наш принцип.** Каждый сотрудник должен качественно исполнять свои обязанности и отвечать за результаты своего труда.
- 3.5 **Надежные партнеры – наша опора.** Завод стремится формировать и поддерживать эффективные партнерские отношения со своими поставщиками и подрядчиками, а также создавать позитивный имидж.
- 3.6 **Социальная ориентированность – наше правило.** Основой политики Завода в отношении сотрудников является стремление предоставить все условия для реализации их потенциала, а также обеспечить достойное вознаграждение их труда. Успех отдельно взятого сотрудника – составляющая часть успеха и процветания всего Завода в целом. Завод вкладывает материальные средства в свой персонал: внутреннее и внешнее обучение, работу с резервом руководящих кадров, повышение квалификации работников, подготовку и переподготовку работников,

аттестацию рабочих мест, поддержание объектов социальной сферы. На Заводе есть своя медико-санитарная часть, база отдыха «Волна», с/к «Лучезарный», тренажёрный зал, актовый зал. На Заводе функционирует литературное объединение «Волна», отдел массовых коммуникаций, одним из направлений деятельности которого, является организация досуга работников Завода, и профсоюзная организация, представляющая интересы трудящихся. Между администрацией Завода и профсоюзом заключён Коллективный договор. В рамках молодёжной политики на Заводе функционирует Молодёжный Центр, лоббирующий интересы молодёжи перед руководством Завода. Всё вышеперечисленное – лишь небольшая часть социальных благ, доступных работнику Завода. Действует ряд льгот для многодетных семей, матерей (отцов), в одиночку воспитывающих детей, и для ветеранов Завода.

- 3.7 ***Содействие развитию региона – наша позиция.*** Завод обеспечивает рынок труда рабочими местами, сотрудничает с учебными заведениями, проводит системную молодёжную политику по привлечению и закреплению молодёжи на Заводе; повышает квалификацию персонала, активно сотрудничает с биржей труда и осуществляет благотворительную деятельность.
- 3.8 ***Самый лучший капитал – это наш персонал.*** Завод приветствует доброжелательные взаимоотношения сотрудников и способствует сохранению благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Завод в своих рядах хочет видеть высокопрофессиональных руководителей, специалистов, рабочих и служащих. Завод заботится о том, чтобы уровень знаний сотрудников постоянно повышался. Порядочность, честность и уважение по отношению к коллегам, партнёрам, выполнение всех взятых на себя обязательств, ответственность при ведении дел должны являться неотъемлемыми качествами сотрудника Завода. Развитие персонала – это часть общей стратегии развития предприятия. Развитие не как процесс, а как целенаправленное действие, ведущее к повышению результативности предприятия. Развивая персонал, мы постоянно поддерживаем высокий уровень активности, целеустремлённости работников.
- 3.9 ***Мы за здоровый образ жизни.*** Завод приветствует сотрудников, ведущих здоровый образ жизни, и всячески этому способствует путём популяризации спорта среди работников, развития спортивных клубов, совместных поездок на природу и участия в спортивных мероприятиях.
- 3.10 ***Наша история – наше богатство.*** Преемственность – это интенсивная работа многих поколений заводчан и бережное отношение к традициям Завода, благодаря которым нам удалось добиться успеха. Мы создаём преемственность между прежними ценностными установками и новыми ориентирами, создавая предпосылки для позитивного развития прежнего. История Завода насчитывает свыше 90 лет и началась с 1918 г., с образования Рязанского деревообрабатывающего Завода. За это

время небольшой Завод, выпускающий в основном строительные детали, прошел большой путь до крупнейшего предприятия приборостроения, выпускающего сложнейшую радиолокационную технику, конкурентоспособную на мировом рынке. Мы чтим память и гордимся нашими сотрудниками и их достижениями. На Заводе функционирует музей, посвященный Заводу, его сотрудникам и их достижениям. В музее хранятся экспонаты выпускаемой на Заводе техники и продукции гражданского назначения, информация о руководстве Завода, книги: о тружениках тыла («Они приближали победу», 2010 г.), о ветеранах («Победители», 2005 г.), о Заводе («Притяжение высоты», 2005 г.; «От истоков к совершенству», 2011 г.), фильмы о Заводе, печатные издания о выпускаемой продукции. В рамках «Положения по адаптации» все новые работники обязательно посещают музей. У центрального входа установлена стела памяти ветеранам - труженикам тыла, внёсшим огромный вклад в историю нашей страны и Завода.

4 ЭТИКА ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

4.1 Сотрудники обязаны:

- соблюдать законы РФ и иные нормативно-правовые акты, касающиеся деятельности предприятия, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- следовать правилам документооборота, установленным на Заводе в соответствии со стандартами организации;
- защищать репутацию и интересы Завода, всегда уважительно отзываться о коллегах и Заводе, укрепляя тем самым его авторитет и доброе имя;
- уметь работать в команде, строить отношения с коллегами на основе сотрудничества и доброжелательности, соблюдать корректность в общении;
- воздерживаться от:
 - грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, критики одного сотрудника в присутствии других, предвзятых замечаний, неправомерных обвинений;
 - угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих деловому общению или провоцирующих противоправное поведение;
- стремиться к повышению уровня профессионализма;
- быть нацеленными на результат;
- быть активными, энергичными, инициативными и брать на себя личную ответственность, иметь смелость признавать ошибки;
- поддерживать позитивный настрой в коллективе:

- уважительно относиться друг к другу;
 - в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей;
 - не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию;
 - сердечно и искренне хвалить коллег за хорошо выполненную работу;
 - всегда извиняться за своё некорректное поведение;
 - помогать коллегам, делиться знаниями и опытом;
 - воздерживаться от обсуждения личных или профессиональных качеств коллег в их отсутствии;
- эффективно использовать рабочее время, активы и ресурсы Завода;
 - рассматривать работу не только как средство получения дохода и профессионального роста, но и как способ удовлетворения потребности в самовыражении;
 - разрешать конфликты путем переговоров и согласований;
 - отключать мобильный телефон перед началом совещаний или собраний;
 - не допускать рукоприкладство и аморальное поведение.

4.2 Завод в лице Руководства обязуется:

- соблюдать законы РФ и иные нормативно-правовые акты, касающиеся деятельности предприятия, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать безопасные условия труда и условия отдыха, отвечающие требованиям Трудового кодекса РФ;
- обеспечивать сотрудников технической и нормативной документацией, средствами индивидуальной и коллективной защиты, оборудованием, инструментами, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для повышения квалификации сотрудников, их профессионального развития и карьерного роста;
- выплачивать в полном размере причитающуюся сотрудникам заработную плату в установленные сроки;
- поощрять сотрудников за эффективный труд;
- проводить санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия;
- осуществлять медицинское страхование сотрудников в порядке, установленном федеральными законами и локальными нормативными актами Завода;
- создавать условия для организации досуга работников Завода.

4.3 Завод ни в коей мере не ограничивает личную свободу сотрудников и не регламентирует их частную жизнь. Завод уважает и ценит своих сотрудников. Каждый сотрудник может рассчитывать на объективную оценку своих способностей и результатов труда.

Каждый сотрудник должен понимать, что деловая репутация Завода складывается, в том числе, из репутации каждого сотрудника.

5 ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

- 5.1 Время – важный ресурс. От всех сотрудников Завода требуется эффективная и разумная организация времени. Сотрудник обязан предупредить руководство о возможном опоздании/невыходе на работу, а также должен найти возможность сообщить об опоздании/невыходе в непредвиденном случае.
- 5.2 Для достижения наиболее высоких результатов в работе сотрудникам следует выполнять следующие правила планирования и организации работы:
- планировать заранее: расставлять приоритеты, что следует делать и в каком порядке, никогда не браться за выполнение задания без заранее обдуманных вариантов наиболее эффективного его выполнения;
 - начинать и заканчивать рабочий день вовремя: рабочий день сотрудника начинается и заканчивается в установленные временные рамки;
 - соблюдать временные рамки перерыва на отдых и питание: все сотрудники имеют право на перерыв для отдыха и питания, установленный Трудовым кодексом и Коллективным договором.
- 5.3 Принцип плановости – главный принцип организации работы на Заводе. Структурные подразделения осуществляют текущее (тактическое) и стратегическое планирование.
- 5.4 Организация взаимодействия между структурными подразделениями делает работу системной и слаженной. Взаимодействие осуществляется по организационно-распорядительным документам в бумажной форме, через общезаводскую сеть, по факсимильной и телефонной связи.
- 5.5 В рамках организации работы сотрудники Завода обязаны:
- соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, действующими на Заводе, - их нарушение влечёт за собой применение дисциплинарных мер взысканий;
 - использовать все необходимые средства индивидуальной и коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков;
 - содержать своё рабочее место в порядке, чистоте, аккуратности;
 - содержать в исправном состоянии выделенную ему для выполнения работы оргтехнику и другое оборудование, о любой неполадке

немедленно сообщить непосредственному руководителю и в специализированную службу;

- сообщить своему руководителю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создаёт угрозу жизни или здоровью; руководитель не может требовать от сотрудника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться; о любом ущербе здоровью незамедлительно сообщается руководителю.

5.6 Процесс принятия решений и участие в нём являются частью работы Завода. Принимая решение или участвуя в процессе принятия решения, сотрудники Завода должны помнить следующее:

- принимая важное решение, сотруднику следует довести его до своего руководителя;
- сотрудник несёт ответственность за последствия принятого им решения;
- если на Заводе принимается решение, которое повлияет на сотрудника или на его рабочую среду, руководству следует привлекать сотрудника к процессу принятия решения, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.7 В целях повышения результативности в работе, а также активизации творческого потенциала мастеров, старших мастеров, начальников производственных участков действует Положение «О совете мастеров ОАО «Государственный Рязанский приборный завод», основные задачи которого: проведение систематической работы совместно с администрацией, профсоюзной организацией по повышению эффективности деятельности мастеров для успешного достижения целей ОАО «ГРПЗ», удовлетворение потребностей заказчиков нашей продукции на внутреннем и внешнем рынках, повышение конкурентоспособности продукции и получение устойчивой прибыли для дальнейшего развития предприятия.

6 МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1 Одним из приоритетных направлений кадровой политики Завода является молодёжная политика. Её основная задача – привлечение и закрепление на предприятии молодых кадров.

В рамках молодёжной политики действуют Положение «О статусе Молодого Специалиста», Молодёжный центр, целями которого являются:

- активизация научно-технического и творческого потенциала молодёжи;
- содействие молодым работникам в адаптации и закреплении на предприятии;

- содействие развитию профессионального и личностного потенциала молодых кадров;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий.

6.2 **Профориентация.** Большое внимание в плане привлечения молодёжи на Завод уделяется профориентационной работе, содействие старшекласникам в профессиональном самоопределении посредством мероприятий, проводимых соответствующими структурами Завода.

6.3 **Взаимодействие с учебными заведениями, организация практики студентов.** На Заводе работает система сотрудничества со средне-специальными и высшими учебными заведениями, включая Рязанский государственный радиотехнический университет (РГРТУ), Академию права и управления ФСИН РФ (АПУ ФСИН), Московский государственный открытый университет (МГОУ), Рязанский государственный университет, Рязанский строительный колледж и т. д. Ежегодно на Заводе проходят практику студенты, которые имеют возможность приобретения практического опыта работы.

6.4 **Адаптация и наставничество.** В период адаптации для вновь принятых сотрудников проводятся следующие мероприятия:

- на начальном этапе работы на предприятии за вновь принятым сотрудником закрепляется наставник из числа высококвалифицированных специалистов. Наставники содействуют

новичкам в освоении избранной специальности, приобретении необходимых знаний и навыков, адаптации в новом коллективе;

- встречи с руководством предприятия;
- ознакомительные экскурсии в музей Завода и в структурные подразделения Завода;
- информационные встречи «Знакомство с ГРПЗ»;

6.5 **Обучение.** Профессиональное обучение – это процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний сотрудникам организации. Проводится обучение молодых работников по специально разработанным программам, включая лекционные, тренинговые формы обучения. Представители рабочих профессий регулярно проходят обучение на повышение разряда.

6.6 Молодым работникам ГРПЗ, заинтересованным в получении дополнительного образования, предоставляется возможность обучения в Рязанском станкостроительном колледже, РГРТУ, РИ(ф) МГОУ, РГУ, АПУ ФСИН за счёт средств предприятия.

6.7 Перспективные молодые работники, зарекомендовавшие себя с лучшей стороны, имеют возможность поступления в высшие учебные заведения на заочную форму обучения за счёт средств предприятия (по профилю деятельности).

- 6.8 Работа с резервом руководящих кадров – это работа на перспективу, позволяющая реализовать имеющийся потенциал и развивать необходимые компетенции и навыки. Работа с резервом руководящих кадров включает в себя следующие направления: формирование резерва, целевая подготовка сотрудников, включенных в списки резерва руководящих кадров, организация обеспечения работы с резервом.
- 6.9 Работа с призывниками в ряды Российской армии. Работа с призывниками способствует закреплению на предприятии молодёжи, призываемой и возвращаемой из рядов Российской Армии. ГРПЗ гарантирует таким работникам получение доплат в течение трёх месяцев после трудоустройства.

7 КОРПОРАТИВНЫЙ СТИЛЬ

- 7.1 Корпоративный стиль Завода формируется в соответствии с основными принципами корпоративной культуры:
- гуманизм, основывающийся на признании личности наивысшей ценностью, уважении к человеку, его правам и достоинству.
Согласно этому принципу Завод осуществляет следующие мероприятия:
 - 1) способствует развитию творческих способностей персонала и эффективному их использованию;
 - 2) оплачивает труд сотрудников и обеспечивает их служебное продвижение в зависимости от их вклада в общее дело;
 - 3) обеспечивает установление двусторонних контактов между руководителем и подчиненным;
 - предоставление Заказчику продукции, отвечающей самым высоким требованиям;
 - высокое качество — основное условие деятельности.
Для этого Завод стремится делать все, чтобы:
 - 1) занимать ведущие позиции в новых разработках;
 - 2) использовать новейшие достижения других предприятий и улучшить их на принципах бенчмаркинга;
 - 3) производить качественную продукцию при одновременном снижении затрат;
 - руководитель должен быть эффективным организатором (т. е. он должен уметь вовлечь каждого сотрудника в общий трудовой процесс).
Для этого руководитель должен:
 - 1) обеспечить руководство, стимулирующее сотрудников выполнять задачи на самом высоком уровне;
 - 2) часто встречаться со своими сотрудниками;

- 3) иметь мужество подвергать сомнению принятые решения, четко представлять потребности предприятия и его структурных подразделений;
- честные взаимоотношения с поставщиками продукции и услуг.
Для этого Завод осуществляет следующее:
 - 1) выбор поставщиков с учетом качества их продукции и услуг, надежности и ценовой конкуренции;
 - 2) признание законных интересов поставщика при заключении контрактов и добросовестное выполнение обязательств.
 - выполнение обязательств перед акционерами.
- 7.2 Внешние признаки корпоративного стиля выражаются в корпоративной символике Завода (символ - товарный знак (Приложение 1), флаг (Приложение 2), гимн (Приложение 3), значки, фирменные конверты, бланки, открытки и сувенирная продукция с символикой Завода).
- 7.3 Другим элементом корпоративного стиля являются принципы осуществления коммуникаций. Завод делает акцент на построение системы внутренних коммуникаций, создание системы информирования сотрудников на всех уровнях (общие собрания, информационные доски, компьютерные рассылки, корпоративная газета, радио, общезаводская сеть, молодёжный форум).
- 7.4 С целью поддержания командного духа коллектива организации Завод регулярно проводит корпоративные праздничные мероприятия, приуроченные к памятным датам в истории Завода и общенациональным праздникам.
- 7.5 Внешний вид сотрудника – элемент корпоративного стиля. Сотрудник должен быть аккуратным, опрятным и выглядеть в соответствии с родом деятельности и форматом служебного мероприятия.

8 ПООЩРЕНИЯ, БЛАГОДАРНОСТИ И ЗВАНИЯ

- 8.1 Завод гордится и дорожит своими сотрудниками и с готовностью поощряет наиболее достойных. В рамках этого на Заводе действуют:
- Положение «О порядке поощрения работников в связи с профессиональными праздниками»;
 - выплаты к мероприятиям согласно ежегодно утверждённому плану корпоративных мероприятий и приказов к соответствующим мероприятиям, регламентирующим их порядок и размер;
 - «Посвящение в рабочие» для принятых на предприятие рабочих, не имевших ранее трудового стажа, проводится с целью повышения престижа рабочих профессий среди молодежи, формирования традиций, направленных на заботу предприятия о «человеке труда»;
 - звание «Отличник качества», присваиваемое рабочим – передовикам производства, проработавшим на предприятии не менее 10 лет, из них не менее пяти последних лет с личным клеймом, за высокое качество выполняемой ими работы;

- звание «Лучший наставник молодежи» по результатам конкурса, где принимают участие работники предприятия, имеющие стаж работы не менее 3-х лет, опыт наставничества, достигшие высоких результатов в своей профессиональной деятельности, в деле обучения и воспитания молодежи
- стипендии наиболее успешным студентам, совмещающим работу на Заводе с учёбой по профилю на основании Положения «О материальном поощрении студентам, обучающимся в ВУЗах по целевому направлению предприятия»;
- выдвижение кандидатов на участие в областных, всероссийских конкурсах, награждения и звания (инженер года, заслуженный машиностроитель, заслуженный радист, заслуженный конструктор и т. д).
- Положение об организации и проведении конкурсов по изобретательской и рационализаторской работе на предприятии за год, в рамках которого определяется «Лучший изобретатель предприятия», «Лучший рационализатор предприятия», с выплатой им вознаграждения.
- Положение «О проведении конкурса профессионального мастерства рабочих», в рамках которого определяется лучший рабочий по профессии, а также присваивается внеочередной разряд победителям конкурса профессионального мастерства с занесением в трудовую книжку;
- Положение о проведении конкурса «Лучший молодой специалист ОАО «ГРПЗ», в рамках которого по итогам прошедшего года выявляются лучшие молодые специалисты в четырёх номинациях, которые поощряются денежной премией и дипломами лауреатов и победителей;
 - занесение на Доску почёта;
 - вручение медали «За заслуги перед заводом»;
- Положение о порядке присвоения званий «Ветеран труда Завода», «Заслуженный ветеран труда завода»;
- Книга Почёта – наивысшая форма вознаграждения сотрудника Завода.

8.2 Завод предоставляет различные формы страхования и реализует социальные программы. Завод поддерживает ветеранов, пенсионеров и инвалидов труда.

9 СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОВ

Завод является организацией, которая придерживается принципа строгого соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации и ожидает от своих сотрудников аналогичного отношения.

Директор по персоналу

А.В. Холодков

к положению «Корпоративный кодекс ОАО «ГРПЗ»

**Товарный знак
ОАО «Государственный Рязанский приборный завод»**



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЯЗАНСКИЙ
ПРИБОРНЫЙ ЗАВОД**

Флаг Завода



Гимн Завода

Вновь над Рязанью утро рассветает,
Румянит окна алая заря,
Приборный мой Завод огни здесь зажигает,
Они со мной о жизни, как люди, говорят.
Приборный мой Завод огни здесь зажигает,
Они со мной о жизни, как люди, говорят.

Так было, тебе снился лишь покой –
Прицел - радар ждал «МиГ и ждал «Сухой».
Завод, ты, как солдат – едины долг и честь,
Был Родины приказ, мы отвечали: «Есть!»
Завод, ты, как солдат – едины долг и честь,
Есть Родины приказ, мы отвечаем: «Есть!»

Припев:

*Живи, Завод, расти, с годами расцветай,
И доблестным трудом ты славь Рязанский край!
Живи, Завод, расти, с годами расцветай,
И доблестным трудом ты славь Рязанский край!*

Завод судьбою стал моей и жизнью,
Он домом стал и в нем – моя семья;
Отчизна здесь моя – земля моей России,
И воздух, и любовь – здесь родина моя!

Припев.

Всегда так будет – будем мы гордиться,
Тобой, Приборный - наш родной Завод!
Так пусть же наша жизнь вновь в детях повторится,
Зарей в твоих цехах свет молодость зажжет.

Припев.

Н.А. Ракчеев