



УТВЕРЖДАЮ
Исполнительный директор
АО «Аэропорт-Нягань»
Ю.В. Воротняк

04. 2022.

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ АО «Аэропорт-Нягань» (в новой редакции)

1. Термины и определения

Корпоративная этика - совокупность моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри предприятия и во внешнем мире.

Нормы этики - морально-нравственные правила поведения сотрудников предприятия.

Корпоративная культура - система формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала с клиентами, руководством, самой компанией и ее контрагентами.

Гендерный фактор - фактор, определяющий равенство прав и возможностей мужчин и женщин, равное распределение обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию решений.

Человеческий капитал - знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы сотрудниками.

Конфликт интересов - ситуация, в которой личные интересы сотрудника, в рамках исполнения им своих должностных обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами предприятия.

Миссия - миссия аэропорта г. Нягань (АО «Аэропорт-Нягань») — интеграция в транспортную систему и повышение авиационной доступности Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Западно-Сибирского региона.

2. Цели, задачи и область применения

2.1. Кодекс корпоративной этики АО «Аэропорт-Нягань» - внутренний организационно-нормативный документ, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри предприятия и во внешнем мире.

2.2. Основные цели и задачи Кодекса:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;
- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- следование лучшим практикам корпоративного управления;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции;
- следование принципу социальной ответственности бизнеса;
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

2.3. Область применения Кодекса:

- взаимоотношения работников и предприятия;
- поведение в коллективе;
- взаимоотношения между структурными подразделениями предприятия;
- взаимодействие с инвесторами, партнерами и контрагентами;
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ;
- предоставление и получение подарков и услуг.

2.4. Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, основных положений учредительных и внутренних нормативных документов предприятия.

2.5. Принимая Кодекс, АО «Аэропорт-Нягань» подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

2.6. Работники АО «Аэропорт-Нягань» обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

2.7. Каждый работник АО «Аэропорт-Нягань» принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления.

3. Основные принципы внутренних взаимоотношений

3.1. Основные принципы взаимоотношений работников и Предприятия

3.1.1. Работники предприятия стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и предприятия в целом.

3.1.2. АО «Аэропорт-Нягань» создает для каждого работника возможность участвовать в определении условий своего сотрудничества.

3.1.3. Свобода каждого, как работника предприятия, существует не за счет свободы других.

3.1.4. Работники АО «Аэропорт-Нягань» несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед предприятием.

3.1.5. Основными качествами каждого работника АО «Аэропорт-Нягань» являются профессионализм, ответственность, дисциплинированность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

3.1.6. Работа в АО «Аэропорт-Нягань» предполагает высокую результативность деятельности работников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности предприятия.

3.1.7. Отношения предприятия с работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

3.1.8. АО «Аэропорт-Нягань» рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

3.1.9. Повышение конкурентоспособности предприятия в бизнес - деятельности реализуется путем организации совместной, коллективной работы.

3.1.10. При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники АО «Аэропорт-Нягань», в первую очередь, руководствуются принципом защиты

интересов предприятия, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными в ее внутренних и нормативных документах. Все спорные конфликтные ситуации должны первоначально рассматриваться внутри предприятия.

3.1.11. В АО «Аэропорт-Нягань» не приветствуется замещение должностей всех уровней управления лицами, находящимися в близком родстве или свойстве (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов), в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. А также участие работников в органах управления других компаний, если только это участие не согласовано с Генеральным директором Управляющей компании АО «Аэропорт-Нягань» - АО «Югравиа». Работники предприятия обязаны проинформировать Исполнительным директором АО «Аэропорт-Нягань», Генерального директора Управляющей компании АО «Аэропорт-Нягань» - АО «Югравиа» при приеме на работу (в процессе деятельности в предприятии) о своем участии в органах управления других компаний. Работники предприятия добровольно информируют Исполнительного директора АО «Аэропорт-Нягань», Генерального директора Управляющей компании АО «Аэропорт-Нягань» - АО «Югравиа» (через кадровую службу, иным доступным способом) о совмещении должностей в других предприятиях.

3.2. Правила поведения в коллективе

3.2.1. Отношения между всеми работниками АО «Аэропорт-Нягань» являются равноправными.

3.2.2. Особую ценность для АО «Аэропорт-Нягань» представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

3.2.3. Во всех возникающих бизнес - ситуациях в первую очередь руководствоваться принципом соблюдения интересов и имиджа АО «Аэропорт-Нягань», в том числе в отношении каждого ее работника.

3.2.4. Работники АО «Аэропорт-Нягань» обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.

3.2.5. При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.

3.2.6. Между работниками предприятия допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

3.2.7. АО «Аэропорт-Нягань» приветствует различные формы общения работников совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

3.2.8. Работники АО «Аэропорт-Нягань» обязуются проявлять разумную заботу о том, чтобы их действия не вредили другим, исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

4. Основные принципы внешних отношений Компании

Одна из основных задач деятельности работников АО «Аэропорт-Нягань» - оправдание доверия и ожиданий партнеров и клиентов предприятия.

Каждый работник АО «Аэропорт-Нягань» является достойным представителем предприятия.

Работники АО «Аэропорт-Нягань» нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам и клиентам.

4.1. Взаимоотношения с партнерами и клиентами

4.1.1. Внешние отношения АО «Аэропорт-Нягань» строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

4.1.2. АО «Аэропорт-Нягань» заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с контрагентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств.

4.1.3. Деятельность АО «Аэропорт-Нягань» ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами и клиентами.

4.1.4. АО «Аэропорт-Нягань» дорожит своей деловой репутацией и имиджем.

4.1.5. Во всех областях своей деятельности АО «Аэропорт-Нягань» стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

4.1.6. При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.

4.1.7. АО «Аэропорт-Нягань» выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов, норм и правил деловой этики и Кодекса.

4.2. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации

4.2.1. АО «Аэропорт-Нягань» выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

4.2.2. АО «Аэропорт-Нягань» не применяет для достижения своих целей нечестных и неправомысленных попыток повлиять на принятие решений представителями государственных структур и чиновников.

4.2.3. АО «Аэропорт-Нягань» является законопослушным налогоплательщиком, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности.

4.2.4. В АО «Аэропорт-Нягань» соблюдается принцип неразглашения инсайдерской информации о деятельности предприятия.

4.2.5. АО «Аэропорт-Нягань» стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями предприятия.

4.2.6. Работники АО «Аэропорт-Нягань» не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по назначению в своей деятельности при взаимоотношениях со СМИ.

4.3. Подарки и услуги

4.3.1. Работникам АО «Аэропорт-Нягань» не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от клиентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

4.3.2. АО «Аэропорт-Нягань» не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.

4.3.3. Подарки и услуги, предоставляемые АО «Аэропорт-Нягань» своим клиентам и партнерам, передаются только от имени предприятия в целом, а не как подарок от отдельного работника.

4.3.4. В качестве подарков работники АО «Аэропорт-Нягань» должны стремиться использовать в максимально допустимом количестве случаев сувениры, предметы и изделия, имеющие символику предприятия.

4.3.5. Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию АО «Аэропорт-Нягань» или его работника.

5. Общий стиль решения конфликтных ситуаций

5.1. Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес работника противоречит интересам АО «Аэропорт-Нягань», или когда работник может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им должности.

5.2. Все работники АО «Аэропорт-Нягань» стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам, профессионализму, гендерным факторам и национальным отношениям каждого работника, партнера, клиента и др.

5.3. Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль.

5.4. Эффективное функционирование предприятия строится через определение зон ответственности и обязанностей работников и исключение ситуаций, когда зона ответственности работника допускает конфликт интересов.

5.5. Разрешение конфликтов производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности АО «Аэропорт-Нягань» был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в максимально короткие сроки.

5.6. Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется руководителями подразделений, Исполнительным директором АО «Аэропорт-Нягань», а при необходимости – Генеральным директором Управляющей компании АО «Аэропорт-Нягань» - АО «Югравиа».

5.7. Приветствуется урегулирование конфликтов при помощи конструктивных переговоров и предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

5.8. При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.

5.9. В случае возникновения конфликтов с внешними структурами работники действуют, учитывая интересы АО «Аэропорт-Нягань», и обязаны поставить в известность Исполнительного директора АО «Аэропорт-Нягань», Генерального директора предприятия.

5.10. Ни одна из структур АО «Аэропорт-Нягань» и никто из работников не имеет права пользоваться исключительным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

6. Ответственность за нарушение норм Кодекса

6.1. Соблюдение работником АО «Аэропорт-Нягань» норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

6.2. Каждый работник АО «Аэропорт-Нягань», подвергшийся критике Руководства или своих коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

6.3. По желанию работника предприятия или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.

6.4. За совершение проступка, подрывающего репутацию АО «Аэропорт-Нягань» и самого работника, Исполнительный директор может направить представление Генеральному директору Управляющей компании АО «Аэропорт-Нягань» - АО «Юграавиа» о несоответствии данного работника высокому статусу работника АО «Аэропорт-Нягань». После чего направить свое заключение соответствующему руководителю для рассмотрения вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также аттестационной комиссии для рассмотрения, наряду с другими материалами по оценке работника, при проведении его аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.5. Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого работника, работающего в АО «Аэропорт-Нягань», в равной степени.

6.6. Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника АО «Аэропорт-Нягань».

7. Исполнение Кодекса

7.1. Все работники АО «Аэропорт-Нягань», независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

7.2. Все работники АО «Аэропорт-Нягань» должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

7.3. При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса или неэтичного поведения работника предприятия или его коллег, работники предприятия вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при необходимости к Генеральному директору Управляющей компании АО «Аэропорт-Нягань» - АО «Юграавиа».

7.4. Работники предприятия должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

7.5. Преследование работника АО «Аэропорт-Нягань», который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.