

КОРПОРАТИВНЫЙ КОДЕКС



ДОРОГИЕ КОЛЛЕГИ!

**ПЕРЕД ВАМИ ПЯТОЕ ИЗДАНИЕ
НАШЕГО КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСА.
ЕГО ПОЯВЛЕНИЕ ПРОДИКТОВАНО
АМБИЦИОЗНОЙ ЦЕЛЬЮ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» —
СТАТЬ ОРИЕНТИРОМ ДЛЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ
КОМПАНИЙ ОТРАСЛИ ПО ЭФФЕКТИВНОСТИ,
ТЕХНОЛОГИЧНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ.
ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ВЫСТРОИТЬ КОМПАНИЮ
НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ, НАМ ВАЖНО ИЗМЕНИТЬ
ПОДХОДЫ К РАБОТЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
С КОЛЛЕГАМИ. ТОЛЬКО ТАК МЫ ВМЕСТЕ
ДОСТИГНЕМ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ.**

КОРПОРАТИВНЫЙ
КОДЕКС «ГАЗПРОМ НЕФТИ»
2019 / 5-Е ИЗДАНИЕ

Введен в действие
приказом № 28-П 01.04.2019 г.

О КОДЕКСЕ

**«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» — ВАЖНАЯ ЧАСТЬ
ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА
РОССИИ. МЫ — СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ —
ОСОЗНАЕМ ВАЖНОСТЬ НАШЕЙ РАБОТЫ,
ОТНОСИМСЯ К НЕЙ ОТВЕТСТВЕННО
И СТАРАЕМСЯ ВЫПОЛНЯТЬ
ЕЕ МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНО**

Корпоративный кодекс показывает наши приоритеты и принципы деятельности. Благодаря Кодексу мы понимаем их одинаково и правильно.

Корпоративный кодекс «Газпром нефти» создан на основе Миссии, Видения и корпоративных ценностей, необходимых для успешной работы организации.

**ПРИНИМАЯ ЭТОТ ДОКУМЕНТ,
МЫ СОГЛАШАЕМСЯ ВЕСТИ
НАШИ ДЕЛА ЭТИЧНО
И ОТВЕТСТВЕННО**



КОДЕКС И СОТРУДНИКИ

ЦЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ, О КОТОРЫХ ПОЙДЕТ РЕЧЬ В ЭТОМ КОДЕКСЕ, ПОМОГУТ НАМ НАЛАДИТЬ КОРРЕКТНЫЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ РАБОЧИЕ ОТНОШЕНИЯ ДРУГ С ДРУГОМ, А ТАКЖЕ С НАШИМИ ПАРТНЕРАМИ

Мы всегда ориентируемся на Кодекс, принимая решения. Он помогает чувствовать себя уверенно в неоднозначных ситуациях, для которых недостаточно существующих нормативных актов.

Каждый из нас соблюдает Кодекс, независимо от должности, стажа и зоны полномочий.

НА ЗАМЕТКУ

Положения Корпоративного кодекса должны применяться одинаково во всех подразделениях компании — существующих и будущих



КОДЕКС И РУКОВОДИТЕЛИ

СОТРУДНИКИ НА РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЯХ НЕСУТ ПОВЫШЕННУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА

Сомнения сотрудников в корректности их поведения, согласно Кодексу, должны быть непременно разрешены. Сигналы о нарушении корпоративных правил поведения ни в коем случае не должны игнорироваться или скрываться. Выходы из конфликтных ситуаций следует искать исходя из норм морали, здравого смысла, а также ценностей и принципов, зафиксированных в Корпоративном кодексе.

Корпоративный кодекс — один из ключевых документов Системы управления операционной деятельностью (СУОД) «Газпром нефти». Он описывает условия, при которых реализуются требования элемента «Лидерство и культура».

Положения Корпоративного кодекса могут совершенствоваться, а также корректироваться в связи с изменениями корпоративной политики, стратегии развития группы компаний «Газпром нефть» и законодательства.

В обязанности руководителей входит:

- создавать и поддерживать атмосферу открытости и уважения в своих подразделениях;
- реагировать на обращения, связанные с нарушениями Кодекса или сложными этическими ситуациями;
- своевременно и открыто отвечать на вопросы о соблюдении Кодекса.

НАША МИССИЯ

РАЗВИВАТЬСЯ, ЧТОБЫ РАЗВИВАТЬ МИР. СОЗИДАТЬ, ЧТОБЫ ГОРДИТЬСЯ СОЗДАННЫМ

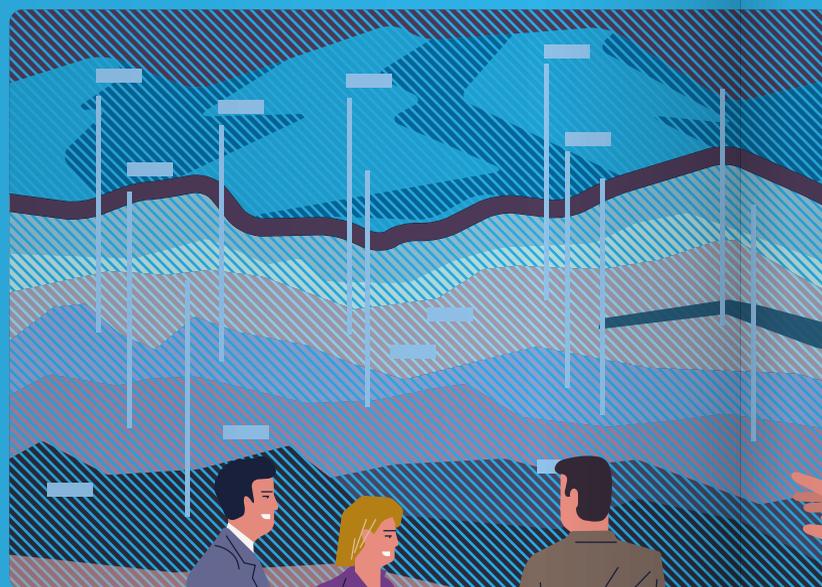
Мы создаем ресурсы для будущего, обогащая мир энергией, знаниями и технологиями для уверенного движения к лучшему.

Мы поддерживаем динамику прогресса страны и приумножаем ее интеллектуальный, технологический и человеческий капитал.

Мы системно внедряем передовые практики и определяем вектор развития отрасли.

Мы создаем новые точки роста в регионах присутствия и придаем импульс их качественному развитию.

Мы формируем благоприятную среду для самореализации людей и максимального раскрытия их потенциала.



НАШЕ ВИДЕНИЕ

«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» — ФЛАГМАН УМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ БУДУЩЕГО

Наша цель — стать одной из лучших индустриальных компаний мира, определяющих прогрессивную трансформацию отрасли, делающих невозможное реальным и вдохновляющих своих последователей в стране и за ее пределами.



НАШИ ЦЕННОСТИ



НАШИ ЦЕННОСТИ

ЧТО МЫ ЦЕНИМ БОЛЬШЕ ВСЕГО

МЫ СТРОИМ ОТНОШЕНИЯ ДРУГ С ДРУГОМ ПО ЕДИНОЙ СИСТЕМЕ ЦЕННОСТЕЙ. В НАШЕЙ КОМПАНИИ ПРИВЕТСТВУЮТ ИНИЦИАТИВУ. МЫ ЦЕНИМ ЛИЧНЫЙ ВКЛАД КАЖДОГО СОТРУДНИКА В ОБЩЕЕ ДЕЛО

Наши ценности — неотъемлемая часть нашего бизнеса. Они объединяют интересы компании и сотрудников. Они служат ориентиром в принятии решений. Они формируют репутацию компании и определяют принципы ее работы. Каждый наш сотрудник действует в рамках закона, Корпоративного кодекса, а также норм морали и здравого смысла. Мы убеждены: наличие единых ценностей позитивно влияет на нашу работу.

ВСЕ СОТРУДНИКИ ИМЕЮТ РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РОСТА



НАШИ КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

▶ ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ КАК СВОЙСТВО НАШЕГО ХАРАКТЕРА

Мы стремимся к новым свершениям и рады командным победам.

Мы ставим перед собой напряженные цели.

Мы последовательны и настойчивы в достижении общего результата.

▶ ИННОВАЦИОННОСТЬ КАК ОБРАЗ НАШЕГО МЫШЛЕНИЯ

Мы быстро развиваемся, смело идем вперед и ведем за собой других.

Мы создаем инновационные решения и используем передовые технологии.

Мы гибки и инициативны, открыты новому и всегда готовы к изменениям.

▶ СОТРУДНИЧЕСТВО КАК СТИЛЬ НАШЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Мы ценим различия, уважаем других и со вниманием относимся к их интересам.

Мы открыто общаемся и умеем слушать и слышать.

Мы доверяем коллегам и обмениваемся опытом и информацией.

▶ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК НАШ ПРИОРИТЕТ

Мы заботимся о жизни, здоровье и благополучии людей.

Мы следуем правилам безопасности и несем за нее личную ответственность.

Мы бережно относимся к природе и делаем все возможное для ее сохранения.

▶ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК ПРИНЦИП ДОСТИЖЕНИЯ НАШИХ ЦЕЛЕЙ

Мы мыслим как ответственные собственники и бережно относимся к нашим ресурсам.

Мы находим оптимальные способы получить наибольший эффект.

Мы используем лучшие практики и постоянно совершенствуемся.

▶ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК НАШЕ ОТНОШЕНИЕ К ДЕЛУ

Мы отвечаем за свои слова и честно выполняем обещания.

Мы реализуем согласованные решения.

Мы осознанно следуем духу и букве правил.

ПРАВИЛЬНО ЛИ
Я ПОСТУПАЮ

**НЕ ИЗ ВСЕХ СИТУАЦИЙ,
С КОТОРЫМИ МЫ СТАЛКИВАЕМСЯ
НА РАБОТЕ, МОЖНО НАЙТИ
ОЧЕВИДНЫЙ С ЭТИЧЕСКОЙ
ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ВЫХОД**

Что необходимо принять
в расчет, чтобы сделать
правильный выбор?



МЫ И КОМПАНИЯ



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОМПАНИЕЙ

МЫ ПОНИМАЕМ, ЧТО ДЛЯ МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОМПАНИЯ ОПРЕДЕЛЯЕТ ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ И ОЖИДАЕТ ИХ СОБЛЮДЕНИЯ ОТ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ

НА ЗАМЕТКУ

«Газпром нефть» всегда стремится к большему, поэтому предлагает сотрудникам:

- создавать и гордиться созданным;
- создавать историю для будущих поколений;
- решать интересные задачи;
- создавать и применять новые подходы;
- получать возможности для самореализации.

Мой коллега считает, что новые сотрудники должны самостоятельно преодолевать все проблемы и зарабатывать свой авторитет, поэтому помогать им не стоит. Прав ли он?



Даже опытный профессионал, не говоря о молодом специалисте, начиная работу на новом месте, сталкивается со множеством проблем. И это не только сложности работы с новым оборудованием, с особенностями производственных задач, но и трудности при вхождении в коллектив, распределение ролей, особенности культуры предприятия и т. п. Новое оборудование, новые задачи, новый коллектив и корпоративная культура — со всем этим еще предстоит познакомиться и разобраться.

Новым сотрудникам обязательно нужно помогать влиться в коллектив и успешно работать. Можно не сомневаться, что у них всегда будет достаточно поводов проявить себя.



Компания последовательно придерживается правил, заявленных в Корпоративном кодексе, и обеспечивает работу Комитета по этике — коллегиального независимого органа, уполномоченного принимать решения в спорных ситуациях или при нарушениях Кодекса.

► ЛИДЕРСТВО

«Газпром нефть» — лидер по эффективности в своей отрасли. Сотрудники компании — ее партнеры. Наша общая цель — непрерывное развитие. Мы профессионалы, заинтересованные в своей работе. У нас единые ценности и стандарты корпоративного поведения. Компания заботится о благополучии сотрудников и обеспечивает им максимум возможностей для развития.

► ДОВЕРИЕ

В «Газпром нефти» создается атмосфера доверия, взаимоуважения, открытости и честности. Компания приветствует новые идеи и инициативу, стремится удержать лучших сотрудников, ценит и использует на общее благо их профессиональные знания, опыт и личные качества.

► ОТКРЫТОСТЬ

Компания создает единое информационное пространство. Оно включает в себя внутренние информационные ресурсы и мероприятия, на которых сотрудники узнают о текущей деятельности компании и перспективах ее развития. На информационных ресурсах регулярно публикуются новости о проектах компании, решения руководителей, объявления о внутренних событиях. Компания приветствует инициативы и вопросы сотрудников, для чего развивает каналы обратной связи.

► АТМОСФЕРА

Компания регулярно отслеживает уровень вовлеченности персонала, проводит исследование социально-психологического климата (СПК) в коллективах. Исследование СПК — это инструмент обратной связи от сотрудников. Его цель — предотвратить конфликтные ситуации, определить зоны развития и дать руководителям рекомендации по повышению эффективности работы.

► КОМАНДА

Мы заинтересованы в создании сплоченной и высокопрофессиональной команды. Для этого Компания обеспечивает условия, при которых производительность труда повышается. Компания дает сотрудникам необходимые условия для профессионального роста, повышения квалификации и обучения.

► ИНИЦИАТИВА

Компания дает возможность всем принимать участие в обсуждении задач и планов до момента их принятия органами управления. После принятия решения, независимо от личного отношения к конкретному решению, все сотрудники обязаны неукоснительно следовать ему.

► РАЗВИТИЕ

Компания поддерживает разностороннее развитие сотрудников, предоставляя возможности профессионального роста, расширения функционала за счет участия в проектах и социальной жизни компании.

Компания дает сотрудникам возможность высказать свои пожелания и рекомендации по укреплению корпоративной культуры и улучшению социально-психологического климата с помощью внутреннего портала или других способов сбора инициатив. При этом не одобряется доноительство и клевета.

УСЛОВИЯ ТРУДА, ОСНОВАННЫЕ НА УВАЖЕНИИ
И ОТСУТСТВИИ ПРИТЕСНЕНИЙ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ

«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» СОБЛЮДАЕТ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, ОБЕСПЕЧИВАЕТ РАВЕНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ



КОМПАНИЯ СТРЕМИТСЯ СФОРМИРОВАТЬ РАБОЧУЮ СРЕДУ, СВОБОДНУЮ ОТ ПРЕСЛЕДОВАНИЙ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ

Организация рабочего взаимодействия не зависит от расы, национальности, религиозных убеждений, пола, возраста, социального статуса и происхождения, физических ограничений, состояния здоровья, семейного положения, гендерного самовыражения и ориентации или любых других признаков.

Компания ожидает, что сотрудники относятся друг к другу с уважением и достоинством. Мы все вместе стараемся создать атмосферу открытого общения, доверия и взаимоуважения.

Мой руководитель поставил мне низкую оценку по итогам ежегодной процедуры оценки деятельности. Он сказал, что я не выполнила свои задачи и должна улучшить свое отношение к работе, быть более внимательной. Я согласилась, что, возможно, иногда допускаю ошибки, но в целом я не думаю, что работаю плохо. Могу ли я пожаловаться на несправедливое отношение моего руководителя?



Исходя из предоставленной вами информации, возможно, факт несправедливого отношения к вам не имел места. Ваш руководитель недоволен результатами вашей работы. Если вы не согласны с его оценкой, вы можете обратиться к руководству на один уровень выше.

Если вы не получите ответа или не согласитесь с принятым решением, можете обсудить этот вопрос со специалистами по работе с персоналом.



Мой руководитель иногда позволяет себе поведение, которое заставляет меня чувствовать себя некомфортно: он приглашает меня выпить или заводит личные разговоры, когда рядом никого нет. Что мне делать?



Если вам не нравится поведение вашего руководителя, то лучше всего для начала открыто сказать ему (ей) об этом. Возможно, ваш руководитель не понимает, что его (ее) поведение причиняет вам неудобства. Если это не поможет или вы не можете обсудить с ним (с ней) этот вопрос лично, обратитесь за помощью в подразделение по работе с персоналом или на горячую линию.



Спасибо!



СОВМЕСТНАЯ РАБОТА РОДСТВЕННИКОВ

В «ГАЗПРОМ НЕФТИ»
ПРИВЕТСТВУЮТСЯ ТРУДОВЫЕ
ДИНАСТИИ, НО ИХ ЧЛЕНАМ
НЕ ПРЕДОСТАВЛЯЮТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРАВА
ИЛИ ВОЗМОЖНОСТИ



В большинстве случаев совместная работа родственников в прямом или опосредованном подчинении в «Газпром нефти» не запрещена, однако, во избежание конфликта интересов, мы стараемся ограничивать эти возможности, поскольку они создают следующие сложности:

1

Решения начальников по отношению к подчиненным-родственникам могут быть необъективными или восприняты как необъективные остальными сотрудниками компании и/или третьими лицами, например акционерами, контрагентами, государственными органами и профессиональными объединениями, участниками рынка ценных бумаг.

2

Аналогичная ситуация может возникнуть при совместном участии родственников в одном бизнес-процессе, если решение одного сотрудника-родственника оказывает влияние на выполнение должностных обязанностей другого сотрудника-родственника.

3

Наличие родственных связей между руководителями компании создает репутационные издержки. Могут возникнуть сомнения в объективности процедур оценки и продвижения персонала в компании.

ЭТО ВАЖНО!

Совместная работа близких родственников, находящихся в прямом или функциональном подчинении, в компании запрещена. В случаях потенциального конфликта интересов совместная работа близких родственников допускается только по решению Комитета по этике.

Нарушение данных требований рассматривается как нарушение, допущенное каждым из сотрудников-родственников.

Указанные выше требования не распространяются на трудовые рабочие династии. Трудовая рабочая династия — это когда в семьях сотрудников рабочих специальностей существует профессиональная преемственность, но ни один сотрудник компании не является руководителем, специалистом или служащим. В династиях навыки профессионального мастерства передаются от старшего поколения младшему.

БЕЗОПАСНОСТЬ

НАШ ПРИОРИТЕТ — БЕЗОПАСНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ИМУЩЕСТВА КОМПАНИИ



НА ЗАМЕТКУ

Знать и соблюдать правила безопасности, оценивать риски и не подвергать опасности себя и других — прямая обязанность каждого из нас. Необходимо требовать соблюдения этих норм от коллег и подрядчиков.

В «Газпром нефти» безопасность сотрудников, населения территорий присутствия и окружающей среды всегда стоит выше любых соображений экономического, технического или иного характера. Компания нацелена на обеспечение условий для безопасной работы людей и требует того же от партнеров.

В компании сформирована четкая, понятная и выполнимая система правил безопасности. Компания всегда признает право сотрудников на остановку и/или отказ от выполнения операции, которая может причинить вред здоровью людей или окружающей среде.

НАШИ ПРИНЦИПЫ

Если мы считаем, что та работа, которую мы выполняем, небезопасна, — прекращаем ее.

Мы не приступаем к выполнению производственных операций, если не обладаем необходимой для этого квалификацией.

Мы не работаем, если плохо себя чувствуем из-за болезни, воздействия медикаментов, нехватки сна и каких-либо других причин.

Мы немедленно сообщаем руководителям о травмах и любых других происшествиях, связанных с производственной безопасностью.

Мы бережем окружающую среду сами и нетерпимо относимся к причинению ущерба природе другими.

ЭТО ВАЖНО!

Мы останавливаем небезопасную работу или отказываемся от ее выполнения.

Руководитель попросил сотрудника, получившего небольшую травму, которая не привела к пропуску рабочих дней, не сообщать об этом инциденте, чтобы не портить статистику подразделения по безопасности. Можно ли с ним согласиться?

Нет, нельзя. Необходимо сообщать обо всех несчастных случаях на производстве, какими бы мелкими ни были их последствия. Эти данные используются для совершенствования системы производственной безопасности и позволят предотвратить серьезные происшествия в будущем.



КОРПОРАТИВНЫЙ ИМИДЖ И СТИЛЬ

КОМПАНИЯ УДЕЛЯЕТ БОЛЬШОЕ ВНИМАНИЕ КОРПОРАТИВНОМУ ИМИДЖУ. ОН СКЛАДЫВАЕТСЯ ИЗ ТАКИХ ЭЛЕМЕНТОВ, КАК ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ И ЕДИНЬИ ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ

Каждый сотрудник участвует в создании положительного имиджа «Газпром нефти» и укрепляет его репутацию своим безупречным деловым поведением. Это происходит за счет поддержания подходящего внешнего облика сотрудника и стиля его делового общения.

Существенной частью имиджа компании является ее фирменный стиль. Его использование регламентируется руководством по фирменному стилю ПАО «Газпром нефть».

ЭТО ВАЖНО!

Использование логотипа и наименования компании подрядчиками в портфолио, в том числе в интернете, возможно только в соответствии с правилами корпоративного стиля в срок, не превышающий одного года с момента успешного завершения проекта с данным подрядчиком, с согласия подразделения, ответственного за проект.

Если вы используете элементы корпоративного стиля при оформлении объектов компании, изготовлении печатной продукции, иных визуальных носителей и презентаций, надо руководствоваться установленными правилами и при необходимости консультироваться с экспертами блока корпоративных коммуникаций.

НА ЗАМЕТКУ

Если корпоративный стиль или правила размещения логотипа были нарушены или у вас есть сомнения в том, что они соблюдены, незамедлительно сообщите об этом по электронному адресу: FS@gazprom-neft.ru



ОТВЕТСТВЕННОЕ ОТНОШЕНИЕ К АКТИВАМ КОМПАНИИ

НАДЕЖНАЯ, ЭФФЕКТИВНАЯ РАБОТА ОБОРУДОВАНИЯ И ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ — ОСНОВА НАШЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ

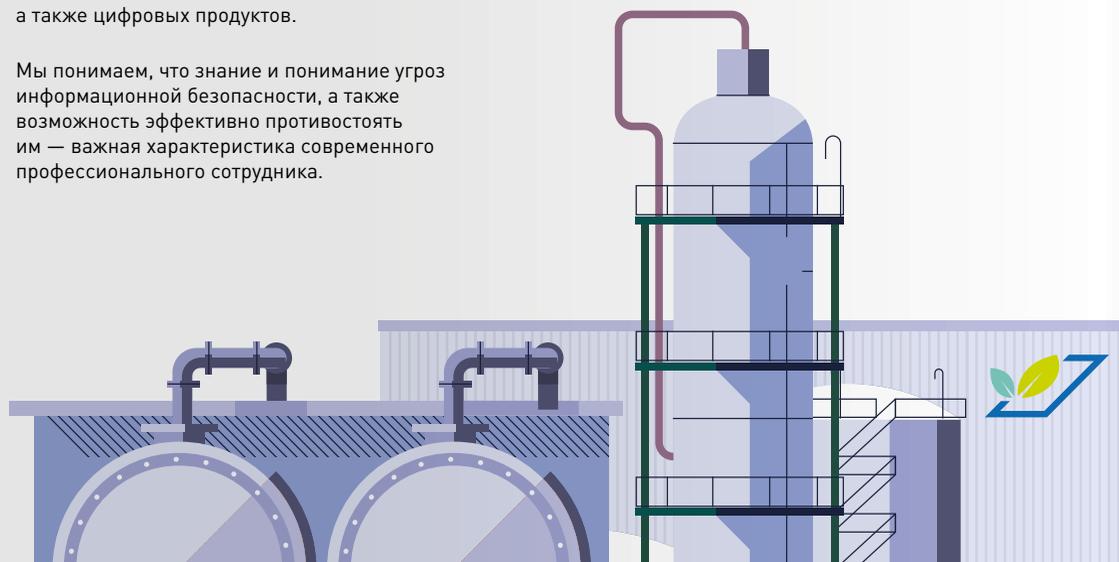
Каждый из нас заботится об оборудовании, содержит его в чистоте и порядке. Мы используем потенциал оборудования максимально эффективно.

Если мы замечаем проблему с оборудованием или технологическими процессами, мы делаем все для их устранения как можно скорее. Безусловный приоритет в этом вопросе — личная безопасность и безопасность коллег.

В современном мире активно развиваются информационные технологии, в том числе и те, которые могут угрожать нашей информационной безопасности. Именно поэтому мы обязаны обеспечить высокий уровень защиты информации при внедрении и эксплуатации средств вычислительной техники и связи, а также цифровых продуктов.

Мы понимаем, что знание и понимание угроз информационной безопасности, а также возможность эффективно противостоять им — важная характеристика современного профессионального сотрудника.

Значительная часть информации, которая обрабатывается в компании, имеет ценность в силу неизвестности третьим лицам. Разглашение такой информации может нанести серьезный ущерб компании. В отношении данной информации введен особый порядок обращения. Сотрудники несут ответственность (вплоть до уголовной) за ее разглашение и незаконное использование. Перечень конфиденциальной информации и порядок обращения с ней подробно изложены в локальных нормативных актах компании.



НА ЗАМЕТКУ

Мы все должны знать правила информационной безопасности. Мы не допускаем утечек конфиденциальной информации. Мы требуем соблюдения этих норм от коллег и подрядчиков.

НАШИ ПРИНЦИПЫ

Мы осознаем, что оборудование, технологии, разработки, внутренние данные являются ценными ресурсами компании. Не имеет значения, материальные они или информационные. Их оптимальное использование, хранение, поддержание в необходимом для работы состоянии — основа достижения стратегических целей компании, это обязанность каждого из нас.

Мы не используем активы компании в личных целях. К активам относятся сеть интернет, средства связи, оргтехника и вычислительная техника.

Мы обладаем как минимум базовыми знаниями в области безопасности компьютерной информации и постоянно их совершенствуем.

Мы не работаем с информацией в среде, где не приняты меры по ее надлежащей защите от угроз информационной безопасности.

Мы всегда консультируемся с представителями подразделения корпоративной защиты, если не уверены в безопасности того или иного действия с информацией. Мы информируем их обо всех инцидентах информационной безопасности.

ЭТО ВАЖНО!

Каждый сотрудник несет ответственность за принимаемые им меры по защите информации, с которой он работает.

Если у сотрудника возникла потребность в отправке документов, содержащих персональные данные (доверенности, данные паспорта, сведения о доходах и т. п.), коллегам или контрагентам, допускается ли отправка их по электронной почте?



Передача персональных данных по электронной почте, а также использование внешних незащищенных сервисов (Google Drive, «Яндекс.Диск», iCloud) не допускается. Разрешенные способы передачи персональных данных в компании — это совместное использование защищенных ресурсов, курьерской доставки и применение шифрования с помощью электронной подписи.



МЫ И КОЛЛЕГИ



МЫ ВНИМАТЕЛЬНО И УВАЖИТЕЛЬНО ОТНОСИМСЯ К МНЕНИЮ НАШИХ КОЛЛЕГ, ОТКРЫТО ВЫСКАЗЫВАЕМ СВОИ ИДЕИ И ОБСУЖДАЕМ ИДЕИ ДРУГИХ



МЫ РАБОТАЕМ ВМЕСТЕ, ДВИЖЕМСЯ К ОБЩЕЙ ЦЕЛИ И ЯВЛЯЕМСЯ ЕДИНОЙ КОМАНДОЙ ПРОФЕССИОНАЛОВ

ДЕЙСТВУЕМ СООБЩА

Мы считаем, что эффективное исполнение обязанностей и решение масштабных задач невозможно без доверия, взаимопомощи и конструктивного обсуждения различных точек зрения.

ГОТОВЫ ПОМОГАТЬ

Мы всегда готовы помочь коллегам независимо от того, в каком подразделении компании они работают.

ОРИЕНТИРУЕМСЯ НА ЦЕННОСТИ

Принимая решения, выходя с инициативами, мы всегда думаем о том, насколько они отвечают нашим ценностям и согласуются с общими целями компании.

В моем подразделении открылась вакансия. Мне рекомендовали одного сотрудника из смежного подразделения компании, который потенциально может подойти на вакантную должность. Я хотел бы обсудить с ним возможность перехода и предложить более привлекательные финансовые условия работы у себя. Как это лучше сделать?



Убедитесь, что переход сотрудника принесет пользу функции и компании в целом, а не только вам лично. Обратитесь к текущему руководителю потенциального кандидата и получите его одобрение пообщаться с сотрудником на предмет карьерных перспектив в вашем подразделении. Обсуждая вакансию, не пытайтесь «перекупать» внутреннего кандидата.

Проинформируйте текущего руководителя внутреннего кандидата о вашем решении по итогам обсуждения вакансии с его сотрудником.



Спасибо!

ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОТРУДНИКОВ

01

Стремитесь поддерживать собственную деловую репутацию.

02

Старайтесь четко и ясно выражать свои мысли.

03

Пресекайте сплетни и обсуждение коллег в их отсутствие (негативные, ложные коммуникации).

04

Не самоутверждайтесь, используя критику, а предлагайте варианты решения вопроса или проблемы.

05

Будьте честны с коллегами и не подставляйте друг друга.

06

Не переходите на личности, даже если есть разногласия.

07

В профессиональных спорах всегда слушайте коллег и старайтесь понять их аргументацию независимо от занимаемой ими должности и опыта работы в компании.

08

Не совершайте единоличных походы к руководителю для решения смежных с коллегами вопросов.

09

Не откладывайте решение вопросов с помощью бюрократических инструментов и искусственного затягивания процесса.

10

Не демонстрируйте ковбойство — чрезмерную самоуверенность, помноженную на неприятие помощи со стороны.



КОМПАНИЯ ПРИЗЫВАЕТ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ РАЗВИВАТЬ КУЛЬТУРУ ОБЩЕНИЯ И СОБЛЮДАТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И ДЕЛОВОГО ЭТИКЕТА

11

Говорите и пишите грамотным литературным языком.

12

Для обеспечения делового общения и в то же время для отстаивания своей точки зрения используйте приемы доброжелательного совета, встречного вопроса, встречного конструктивного предложения.

13

Всегда благодарите за содействие, даже если оно оказано не в полной мере.

14

Признавайте ошибку, если ваше суждение оказывается ошибочным.

15

Когда к вам обращаются за помощью, представьте себя на месте коллеги: «Как бы я хотел, чтобы ответили мне? Насколько данный ответ был бы полезен мне?»

16

Будьте целеустремленными и при этом помните, что никакая цель не может затмить моральные ценности.

17

Не обсуждайте и не критикуйте личные недостатки других сотрудников (обсуждению и критике могут подвергаться лишь принимаемые ими решения и совершенные действия).

18

Если поведение коллеги противоречит ценностям компании или если вы недовольны его (ее) работой, то сперва предоставьте ему (ей) обратную связь лично и, если ситуация не изменится, только потом поднимите вопрос на уровне его (ее) руководителя.

19

Не выражайтесь нецензурными словами и не допускайте в адрес коллег оскорбительных фраз.

20

Руководствуйтесь принципом неприкосновенности частной жизни сотрудников, не преследуйте их личное поведение за пределами работы, за исключением случаев, когда такое поведение вредит компании, влияет на ее репутацию и наносит ущерб ее интересам.

ЭТИКА ТЕЛЕФОННЫХ РАЗГОВОРОВ И ЭЛЕКТРОННОГО ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

МЫ НИКОГДА НЕ ИГНОРИРУЕМ ТЕЛЕФОННЫЕ ЗВОНКИ: НЕ ПОЗДНЕЕ ТРЕТЬЕГО СИГНАЛА ЗВОНКА ДОЛЖЕН СЛЕДОВАТЬ ОТВЕТ



Я ВАС СЛУШАЮ

Если сотрудник не может в данный момент ответить на звонок, это делает кто-то из коллег либо сотрудник сам должен перезвонить при первой возможности. Телефонный звонок не должен остаться без внимания.

ОБЯЗАТЕЛЬНО ОТВЕЧУ

Соблюдение этикета электронного делового общения предполагает своевременную реакцию на полученное вами сообщение. Ответ на присланное электронное сообщение нужно отправить в разумный срок или в срок, указанный в запросе. Если на решение того или иного вопроса требуется больше времени, обязательно сообщите адресату о том, что сообщение получено и вы им занимаетесь.

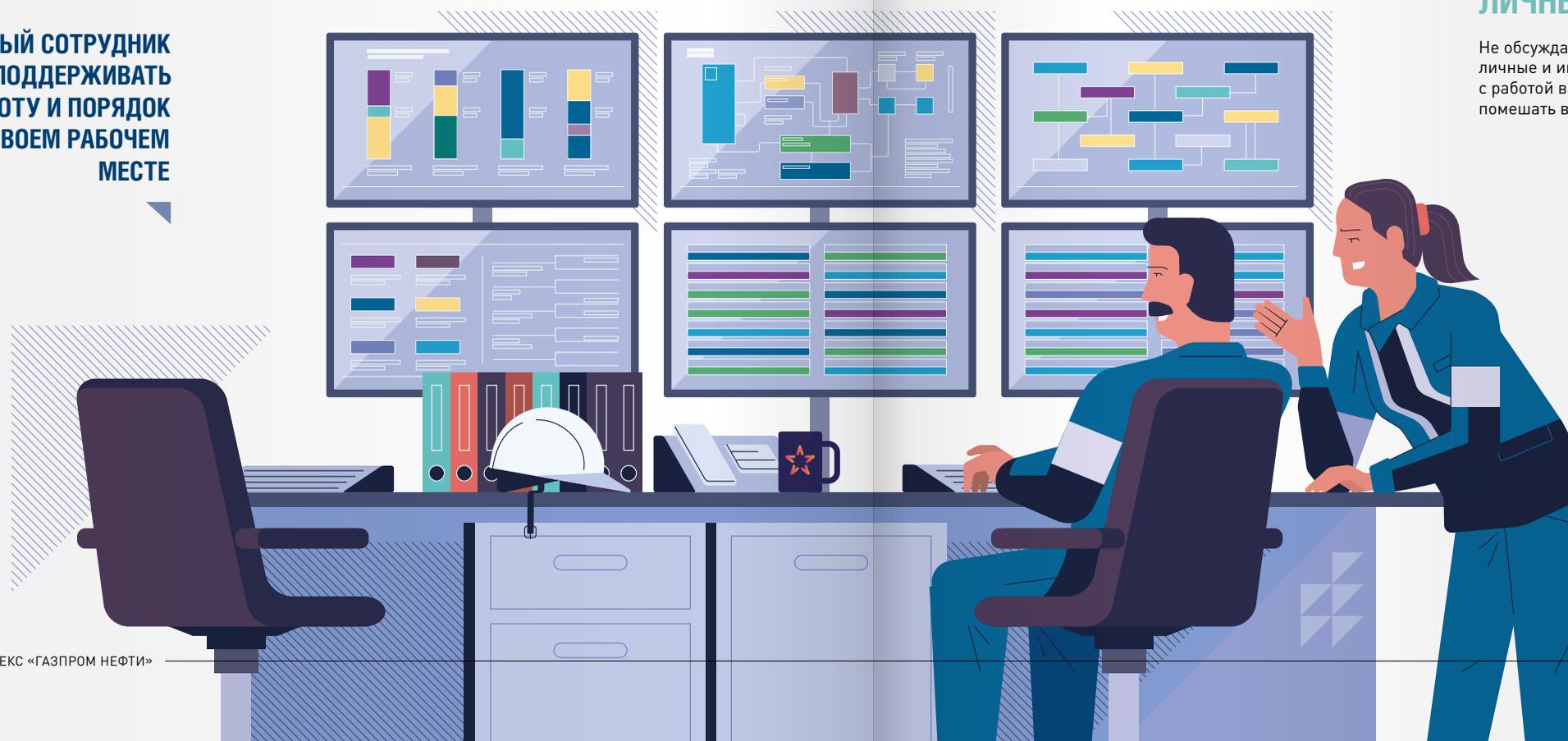
ОБРАЩЕНИЕ ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ НЕ ДОЛЖНО ОСТАВАТЬСЯ БЕЗ ОТВЕТА



ПОРЯДОК И ЧИСТОТА В КАБИНЕТЕ И НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ СОЗДАЮТ БЛАГОПРИЯТНОЕ ВПЕЧАТЛЕНИЕ О КОМПАНИИ И НАСТРАИВАЮТ НА ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ



КАЖДЫЙ СОТРУДНИК ДОЛЖЕН ПОДДЕРЖИВАТЬ ЧИСТОТУ И ПОРЯДОК НА СВОЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ



Вы можете оформить свое рабочее место по собственному вкусу, если оформление не противоречит фирменному стилю компании. Это поможет работать с большим комфортом. Каждый сотрудник должен поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте и следить за порядком в помещении.

ЕСТЬ ПРАВИЛО

Не храните и не принимайте пищу на рабочем месте. Исключение составляют напитки (чай, кофе, вода и т. п.), конфеты, печенье.

ТСС...

Не используйте в офисе громкий звонок на мобильном и рабочем телефонах, чтобы не отвлекать коллег-соседей. Отходя от рабочего места, включайте на мобильном телефоне беззвучный режим. Не разговаривайте с абонентом по громкой связи в опенспейсе.

ЛИЧНЫЕ ДЕЛА

Не обсуждайте в опенспейсе личные и иные не связанные с работой вопросы, если это может помешать вашим коллегам.

СОБРАНИЯ И СОВЕЩАНИЯ

В «ГАЗПРОМ НЕФТИ» СОВЕЩАНИЯ ПРОВОДЯТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ПРАКТИКАМИ РЕГУЛЯРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА



ВО ВРЕМЯ СОВЕЩАНИЯ НЕ СЛЕДУЕТ РАЗГОВАРИВАТЬ ПО ТЕЛЕФОНУ

БУДУ ВОВРЕМЯ

В компании не принято опаздывать на собрания и совещания. Совещание следует начинать точно в назначенное время, не ожидая опаздывающих, так как соблюдение регламента совещания, в том числе времени его начала, — знак уважения к присутствующим.

УВАЖАЮ КОЛЛЕГ

Телефоны участников совещания должны быть отключены или переведены в беззвучный режим, чтобы не отвлекать других присутствующих.

ВСЕ ФИКСИРУЮ

В случае, если требуется протокол по итогам совещания, он должен быть оформлен и разослан в течение трех дней после проведения совещания.

ПОМОГАЮ

Когда к вам обращаются за помощью, постарайтесь представить себя на месте коллеги: «Как бы я хотел, чтобы ответили мне? Насколько ответ был бы полезен мне?»

ВСЕ ЗНАЮ

Инициаторы совещаний должны заранее определить состав участников, повестку дня, информационные материалы, ожидаемые выступления, а также назначить дату, время и место проведения совещания в соответствии с практиками регулярного менеджмента. На совещания должны быть приглашены только сотрудники, которые могут оказать реальную помощь в принятии решений.

Часто возникает ситуация, когда в период сильной загрузки поступают дополнительные просьбы что-то сделать со стороны смежных подразделений. В таком случае я обычно ставлю их в конец списка дел, поскольку отвечаю в первую очередь за собственные задачи. Я прав?



Работа сотрудников в крупной организации всегда взаимосвязана и не может быть разделена на отдельные задачи, которые можно было бы решать без оглядки на других. Безусловно, ваша собственная работа должна выполняться в заданные сроки, но и помощь коллегам из других подразделений критически важна для успеха всей компании. Умение справляться с подобными ситуациями — важная черта современного профессионала.

Вам необходимо договориться с коллегами и найти взаимно приемлемое решение или при необходимости обратиться к своему руководителю.



МЫ И СООБЩЕСТВО



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПАРТНЕРАМИ

В «ГАЗПРОМ НЕФТИ» ПРЕДЪЯВЛЯЮТ РАВНЫЕ И ПОНЯТНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ КО ВСЕМ ДЕЛОВЫМ ПАРТНЕРАМ



ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

В «Газпром нефти» предъявляют равные и понятные требования ко всем деловым партнерам и создается конкуренция предложений для выбора оптимального соотношения цены, качества и условий сотрудничества.

БИЗНЕС-СОТРУДНИЧЕСТВО ВСЕГДА НАЧИНАЕТСЯ С ПРОВЕРКИ НАДЕЖНОСТИ ДЕЛОВОГО ПАРТНЕРА И ОЦЕНКИ РИСКОВ РАБОТЫ С НИМ

ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

1. ДЕЙСТВОВАТЬ ПО ЗАКОНУ

Сотрудники в рамках своей компетенции и трудовых обязанностей должны знать и соблюдать требования антимонопольного законодательства и внутренних документов компании в области защиты конкуренции, антимонопольного законодательства и отбора контрагентов при закупке товаров, работ, услуг, продажи нефти и продуктов ее переработки.

В рамках сотрудничества с любыми партнерами сотрудникам необходимо проявлять должную степень осмотрительности, в частности в вопросах соблюдения партнерами законодательства Российской Федерации и их добросовестности, побуждения партнеров к исполнению настоящего Кодекса, обеспечивать справедливое отношение к партнерам.

2. БЫТЬ ОБЪЕКТИВНЫМИ

При проведении процедур выбора контрагентов сотрудники обязаны руководствоваться локальными нормативными актами компании. Запрещается выбирать контрагентов, основываясь исключительно на личных предпочтениях. В принятии решения о выборе контрагента необходимо руководствоваться в первую очередь интересами компании и объективными критериями (цена, качество, надежность и т. д.).

3. СОБЛЮДАТЬ ДЕЛОВУЮ ЭТИКУ

В рамках общения с представителями партнеров, а также иных коммуникаций, касающихся деятельности партнеров компании, сотрудники должны соблюдать общепринятые нормы деловой этики, избегать преувеличений, пренебрежительных оценок и личностных характеристик.

Сотрудникам, ответственным за взаимодействие с партнерами компании, также необходимо сообщать партнерам, какими этическими стандартами стоит руководствоваться и каким образом им соответствовать.

4. БЕРЕЧЬ ИНФОРМАЦИЮ

Информация, полученная от деловых партнеров, может использоваться сотрудниками только в установленных рамках сотрудничества и не должна использоваться в любых личных целях.

5. БЫТЬ ВНИМАТЕЛЬНЫМИ

Сотрудники должны внимательно рассматривать и своевременно реагировать на жалобы, заявления и предложения, поступающие от партнеров компании.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОНКУРЕНТАМИ

«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» ВЕДЕТ БИЗНЕС ЧЕСТНО, НЕ ПРИЕМЛЕТ НИКАКИХ ОГРАНИЧЕНИЙ СВОБОДНОЙ КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЫ И НЕ ЗЛУПОТРЕБЛЯЕТ СВОЕЙ РЫНОЧНОЙ ВЛАСТЬЮ



ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

Компания строго придерживается норм антимонопольного законодательства всех стран, где ведет деятельность, и оценивает последствия действий по увеличению доли рынка, покупке компаний, изменению ценовой политики.

В «Газпром нефти» используются только честные методы сбора информации о деятельности конкурентов.

Компания не приобретает конфиденциальную информацию и нанимает сотрудников, работавших на конкурентов, исходя исключительно из профессиональных качеств претендентов.

Во внешней коммуникации компания предоставляет данные о деятельности конкурентов из открытых и достоверных источников.

ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

1. НИКАКИХ СГОВОРОВ!

Сотрудникам запрещается вступать в сговор с конкурентами в любой форме и совершать действия, направленные на единообразное поведение с конкурентами, в том числе это касается обмена коммерческими планами. Необходимо также следить за тем, чтобы действия компании не создавали видимости такого сговора.

2. МОЛЧАТЬ О ЦИФРАХ

Ни на личных, ни на формальных встречах с представителями конкурирующих компаний недопустимо обсуждение цен, контрагентов, маржи, разделения рынка, изменения объемов производства.

3. ПРОСИТЬ РАЗЪЯСНЕНИЙ

Если у сотрудника возникают вопросы в связи с каким-либо решением или действием, в том числе других сотрудников, которые могут привести к нарушению законодательства о конкуренции, он должен обратиться за разъяснениями в профильное подразделение.

4. ИЗБЕГАТЬ КОММЕНТАРИЕВ

Сотрудникам рекомендуется не распространять публично никакую информацию о конкурентах компании и не комментировать их деятельность без согласования профильных подразделений. Запрещается распространять любую недостоверную информацию.

НЕДОПУСТИМОСТЬ КОРРУПЦИИ, КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСАЙДЕРСКОЙ ИНФОРМАЦИИ

В НАШЕЙ КОМПАНИИ НЕ ПРИЕМЛЕМА КОРРУПЦИЯ В ЛЮБОМ ВИДЕ

Подрядчик приглашает меня на выездную конференцию, причем все расходы по проезду и проживанию берет на себя. Могу ли я принять такое предложение?



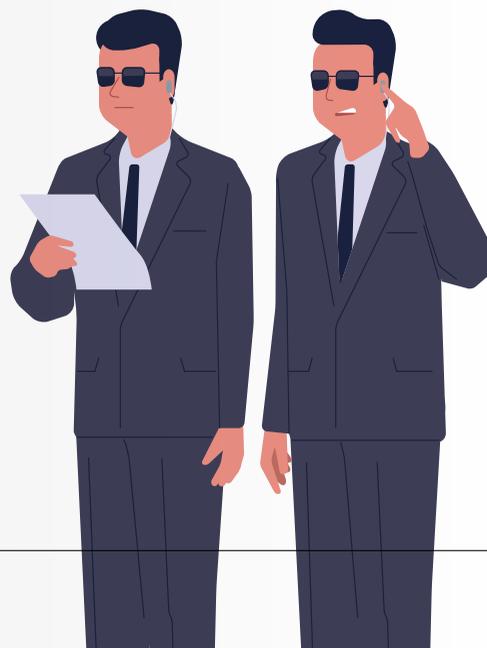
Принятие такого предложения возможно, если в данный момент вы не находитесь в процессе переговоров или принятия делового решения в пользу подрядчика, а также если конференция является профильной для вашей работы, представляет практический интерес, большая часть поездки не предполагает развлекательных мероприятий, а стоимость расходов на поездку, которые берет на себя приглашающая сторона, является разумной.

В компании предусмотрена процедура согласования организации подобных мероприятий и участия в них.



ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

В нашей компании не приемлема коррупция в любом виде. Взятки, коммерческий подкуп, дорогие подарки и т. д. категорически запрещены. При обнаружении нарушений антикоррупционного законодательства как сотрудниками, так и контрагентами компании незамедлительно принимаются соответствующие меры.



ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

1. ДЕЙСТВОВАТЬ ПО ЗАКОНУ

Все сотрудники обязаны знать и строго соблюдать положения законодательства и политику организации в области противодействия мошенничеству и коррупции. Все сотрудники должны требовать соблюдения соответствующих норм от партнеров организации. Любые коррупционные действия для сотрудников компании полностью запрещены. Запрещается также и поощрение (в том числе негласное) совершения подобных действий любыми третьими лицами. Запрещается совершение действий, которые могут быть истолкованы как готовность к коррупционному нарушению.

2. ВОВРЕМЯ ИНФОРМИРОВАТЬ

При обнаружении фактов или подозрении в коррупции, мошенничестве, хищении, конфликте интересов, а также при возникновении ситуации, грозящей нарушением антикоррупционного законодательства или соответствующих локальных актов группы компаний «Газпром нефть», сотрудник обязан предпринять разумные действия для предотвращения нарушения и сообщить об этом непосредственному руководителю и подразделению, ответственному за реализацию политики в области противодействия коррупции и мошенничеству.

3. ИЗБЕГАТЬ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Сотрудники обязаны избегать любого конфликта интересов. При наличии сомнений по вопросу, образует ли какая-либо ситуация конфликт интересов, сотрудник обращается за разъяснениями к своему руководителю или в подразделение, ответственное за реализацию политики в области противодействия коррупции и мошенничеству. Сотрудники не должны участвовать в деятельности, которая подразумевает конкуренцию с компанией или препятствует исполнению ими служебных обязанностей.

4. БЫТЬ АККУРАТНЕЕ С ПОДАРКАМИ

Сотрудники должны руководствоваться установленными в организации требованиями по передаче подарков, проявлению гостеприимства и представительским расходам в соответствии с требованиями закона и нормами организации.

5. ВСЕ ОСТАВЛЯТЬ ВНУТРИ КОМПАНИИ

Сотрудники, являющиеся инсайдерами компании, обязаны знать и соблюдать правила организации по использованию инсайдерской информации.

Сотрудники не вправе использовать инсайдерскую информацию организации любым образом и передавать ее третьим лицам.

6. ДЕЙСТВОВАТЬ ЧЕСТНО

Сотрудники не должны недобросовестно получать преимущество за счет умышленного сокрытия известных фактов, введения третьих лиц в заблуждение относительно фактов, имеющих существенное значение, ненадлежащего использования конфиденциальной информации и любой другой недобросовестной практики. Сотрудникам запрещается нарушать права третьих лиц и незаконно получать их конфиденциальную информацию, в том числе это относится к бывшим работодателям сотрудников.

7. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ — НЕТ!

Устраиваясь на работу по совместительству, сотрудникам рекомендуется получить одобрение своего руководителя. Сотрудникам не рекомендуется работать по совместительству или инвестировать в компанию, являющиеся конкурентами «Газпром нефти».

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ И МЕСТНЫМ СООБЩЕСТВОМ

«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» ОРИЕНТИРОВАНА НА ДОЛГОСРОЧНОЕ СИСТЕМНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА



ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ

«Газпром нефть» строит отношения с органами государственной власти на принципах долгосрочного системного партнерства, формирует благоприятный инвестиционный климат. Совершенствует экосистемы местного бизнеса, развивает человеческий капитал и стремится к улучшению экологической ситуации.

«Газпром нефть» с уважением относится к культуре и традициям местных сообществ. Для повышения качества жизни в городах присутствия компания реализует программу «Родные города». В рамках программы сотрудники компании активно участвуют в волонтерском движении.

ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

1. ТОЧНОСТЬ В ОТЧЕТНОСТИ

Сотрудники должны предоставлять государственным органам и третьим лицам, включая данные в рамках публичной отчетности, только точную и проверенную информацию. Никто из нас не вправе скрывать или искажать такую информацию, в том числе в интересах компании. Если вам стало известно, что в отчетность закралась неточность или недостоверные факты, незамедлительно сообщите об этом подразделению, ответственному за подготовку такой отчетности.

Если вы направляете информацию о деятельности компании в органы государственной власти, в том числе в ответ на запрос, предварительно согласуйте ее с профильным подразделением.

2. НИЧЕГО ЛИЧНОГО

Нельзя использовать свое должностное положение для оказания влияния на органы власти и местные сообщества при решении вопросов личного характера.

3. НИЧЕГО ПУБЛИЧНОГО

Следует избегать публичных высказываний, суждений и оценок от имени компании об органах власти и их представителях, если только это не входит в ваши должностные обязанности.

4. ВНЕ ПОЛИТИКИ

Сотрудники должны соблюдать нейтралитет. На нашу служебную деятельность не должны влиять политические партии, религиозные организации и иные общественные объединения. Сотрудники не вправе поддерживать такие объединения от имени и за счет компании.

Сотрудники вправе участвовать в политической деятельности только в свободное от работы время. Нельзя связывать эту деятельность с работой компании. Принимая решение баллотироваться на политический пост, вы должны поставить об этом в известность своего непосредственного руководителя.

ПРИ ОБОЗНАЧЕНИИ ЛИЧНОЙ ПОЗИЦИИ НИКТО НЕ ДОЛЖЕН ВЫСТУПАТЬ ОТ ИМЕНИ КОМПАНИИ И ССЫЛАТЬСЯ НА НЕЕ КАК НА РАБОТОДАТЕЛЯ



**СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ МОГУТ
ВЫСКАЗЫВАТЬ СОБСТВЕННОЕ
МНЕНИЕ ПО РАЗЛИЧНЫМ
ВОПРОСАМ, НЕ СВЯЗАННЫМ
С ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
«ГАЗПРОМ НЕФТИ»**

ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ

1. ДЕЙСТВОВАТЬ СОГЛАСОВАННО

Сотрудники не должны передавать в СМИ без согласования с уполномоченными подразделениями никакую информацию и документы о деятельности компании. Сотрудники не должны делать несогласованных заявлений или высказываний, которые могут быть восприняты как официальная позиция компании.

Комментарии для СМИ и инвестиционного сообщества предоставляют только уполномоченные сотрудники компании. Такие комментарии, а также выступления на публичных мероприятиях и презентации к ним необходимо предварительно согласовывать с подразделением по корпоративным коммуникациям.

2. СОХРАНЯТЬ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Если в связи с работой сотруднику требуется раскрыть конфиденциальную информацию третьим лицам, он обязан заранее заключить соглашение о конфиденциальности.

Если сотрудник подозревает, что он сам или его коллега мог случайно разгласить конфиденциальную информацию компании, он должен обратиться за консультацией в профильное подразделение безопасности.

Сотрудникам не рекомендуется размещать фотографии с объектов компании либо делать любого рода оценочные высказывания о деятельности компании в личных социальных сетях.

3. ВЫРАЖАТЬ ЛИЧНОЕ МНЕНИЕ

При общении в социальных сетях и на публичных мероприятиях сотрудникам необходимо подчеркивать, что они выражают личное мнение, кроме случаев, когда они специально уполномочены выступать от имени компании.

4. БЫТЬ СДЕРЖАННЫМИ

Если на публичных мероприятиях возникает необходимость высказаться по любому вопросу, касающемуся деятельности компании или рынка, на котором работает компания, сотрудникам следует проявлять сдержанность и осторожность. Лучше не допускать необоснованных и резких утверждений. Важно помнить о том, что необдуманные высказывания могут повлиять на репутацию компании. Если вы сомневаетесь, можно ли опубликовать ту или иную информацию, проконсультируйтесь с подразделением корпоративных коммуникаций.

Сотрудникам запрещено публично обсуждать закрытые материалы компании, внутренние взаимоотношения, партнеров и контрагентов. Нельзя давать оценочные характеристики, которые могут повлиять на репутацию компании либо иных лиц.

Недавно меня пригласили выступить в университете, который я окончил, в рамках программы, где все выпускники рассказывают о своей трудовой жизни. Я могу выступить с рассказом о своей работе в «Газпром нефти»?



Вы можете выступать на внешних мероприятиях (конференциях, форумах, круглых столах) с рассказом о своем опыте работы в компании, предварительно согласовав его с вашим непосредственным руководителем и с представителями блока корпоративных коммуникаций.



ПРИМЕНЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСА



КОДЕКС ЯВЛЯЕТСЯ ЛОКАЛЬНЫМ НОРМАТИВНЫМ АКТОМ, ПОЛОЖЕНИЯ КОТОРОГО ОБЯЗАТЕЛЬНЫ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ВСЕМИ СОТРУДНИКАМИ КОМПАНИИ

Задача познакомить новых сотрудников с Кодексом возложена на сотрудников подразделений по работе с персоналом.

Разъяснение содержания и текущий контроль за выполнением норм, изложенных в Кодексе, возлагается на непосредственного руководителя сотрудника.

Настоящий Кодекс пересматривается по мере необходимости, в частности по инициативе руководителей подразделений, в случае поступления предложений от сотрудников предприятия по совершенствованию положений данного Кодекса.

Корпоративный кодекс является открытым документом. Он распространяется среди сотрудников «Газпром нефти». Его можно найти в разделе «Документы системы стандартизации» на внутреннем информационном портале, на сайте «Газпром нефти».



О ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ПРИМЕРАХ СОБЛЮДЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСА, А ТАКЖЕ О СЛУЧАЯХ ЕГО НАРУШЕНИЯ ВЫ МОЖЕТЕ СООБЩИТЬ:

- на официальную почту Комитета по этике ethics@gazprom-neft.ru;
- через вашего HR-партнера;
- на горячую линию по противодействию мошенничеству, коррупции и другим нарушениям Корпоративного кодекса:

ПО ПОЧТЕ

190121, г. Санкт-Петербург, а/я № 516

ПО ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЕ

hot-line@gazprom-neft.biz

ПО ТЕЛЕФОНУ

8-800-700-6500

Звонок бесплатный на всей территории России



ЕСЛИ ВЫ НЕ УВЕРЕНЫ В ТОМ, ЧТО ВАШИ ДЕЙСТВИЯ ИЛИ ДЕЙСТВИЯ ВАШИХ КОЛЛЕГ СООТВЕТСТВУЮТ ПОЛОЖЕНИЯМ КОДЕКСА, ВЫ ВСЕГДА МОЖЕТЕ ОБРАТИТЬСЯ ЗА КОНСУЛЬТАЦИЕЙ, СОВЕТОМ ИЛИ ПОМОЩЬЮ

Если вы предполагаете, что в ваших действиях могут содержаться признаки конфликта интересов, вы обязаны обратиться за получением разъяснений на официальную почту Комитета по этике.

Органом, контролирующим исполнение Корпоративного кодекса, является Комитет по этике. Порядок работы и полномочия комитета определяются в отдельных регламентах компании.

В Комитет по этике направляются обращения, касающиеся нарушений Корпоративного кодекса. Комитет рассматривает обращения, принимает по ним решения и информирует о результатах рассмотрения сотрудника, сообщившего о нарушении (в случае, если заявление было не анонимным), в соответствии со своим регламентом.

Также комитет обобщает практику применения Кодекса, готовит и рассылает отчеты о состоянии дел и выносит рекомендации подразделениям компании.

Конкретные обязанности сотрудников, связанные с исполнением Корпоративного кодекса, и последствия их несоблюдения могут устанавливаться в отдельных регламентах компании.

Возможно, я столкнулся с проблемной ситуацией, но она не описана в Корпоративном кодексе. Значит ли это, что я могу поступать так, как мне захочется?



Нет. Разумеется, Кодекс не может охватить все возможные ситуации или этические проблемы. Тем не менее мы должны использовать изложенные в нем ценности, принципы и примеры для принятия правильного решения.

Мы должны действовать достойно и этично всегда.



ЦЕННОСТИ В ЖИЗНИ КОМПАНИИ



ЦЕЛЕУСТРЕМЛЕННОСТЬ КАК СВОЙСТВО НАШЕГО ХАРАКТЕРА



Мы стремимся к новым свершениям и рады командным победам

Мы ставим перед собой напряженные цели

Мы последовательны и настойчивы в достижении общего результата

Я ПОСТУПАЮ ТАК

Ставлю перед собой цели, требующие усилий, которые приведут к достижению общей цели компании.

Ориентируюсь на достижение общей цели компании, стремлюсь достичь поставленных целей и установленных показателей в кратчайшие сроки с наилучшим качеством.

При необходимости привлекаю дополнительные ресурсы или делюсь ими с коллегами, чтобы достичь общей цели.

Нахожу новые способы достижения цели, если используемый мной метод не приводит к желаемому эффекту.

ТАК НЕЛЬЗЯ!

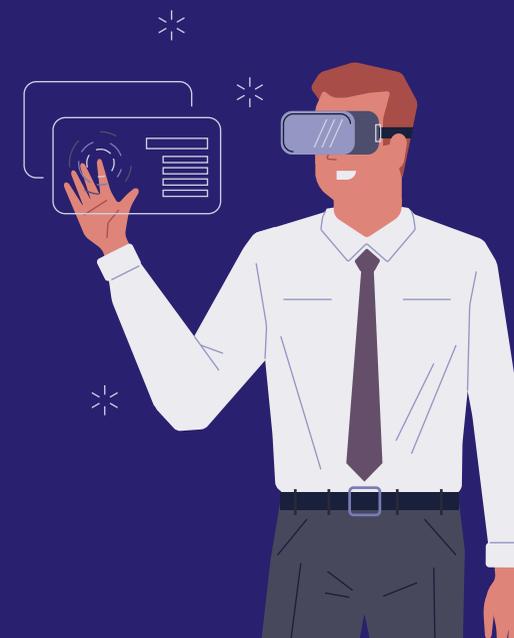
Избегать сложностей, выбирать для себя и своей команды легко выполнимые задачи.

Не демонстрировать нацеленности на командный результат, сосредотачиваться на личных целях или целях только своего подразделения.

Не искать других способов достижения цели, даже если используемый мной метод не приносит результата.

Не проявлять активности в процессе работы, перекладывать работу на других, бездействовать.

ИННОВАЦИОННОСТЬ КАК ОБРАЗ НАШЕГО МЫШЛЕНИЯ



Мы быстро развиваемся, смело идем вперед и ведем за собой других

Мы создаем инновационные решения и используем передовые технологии

Мы гибки и инициативны, открыты новому и всегда готовы к изменениям

Я ПОСТУПАЮ ТАК

Быстро принимаю решения в ответ на изменения условий и ситуаций и действую, при необходимости перестраивая свое поведение.

Внедряю новые методы и технологии, чтобы улучшить рабочие процессы и транслирую эту необходимость другим.

Придумываю новые технологии и провожу безопасные эксперименты по их внедрению.

Даю право на ошибку себе и коллегам, учитываю извлеченные уроки в дальнейшей деятельности.

ТАК НЕЛЬЗЯ!

Не проявлять быстроту и гибкость, использовать один шаблон действия вне зависимости от конкретных условий.

Сопrotивляться внедрению новых методов работы, транслировать свое негативное отношение к инновациям других людей, неконструктивно критиковать новые идеи.

Скрывать свои ошибки от коллег, не использовать негативный опыт для совершенствования работы.

Ставить самоцелью инновации, перемены и новые идеи, находиться в состоянии эйфории от новых идей.

СОТРУДНИЧЕСТВО КАК СТИЛЬ НАШЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ



Мы ценим различия, уважаем других и со вниманием относимся к их интересам

Мы открыто общаемся и умеем слушать и слышать

Мы доверяем коллегам и обмениваемся опытом и информацией

Я ПОСТУПАЮ ТАК

Интересуюсь мнением коллег, внимательно выслушиваю их и выполняю свои действия, учитывая их идеи и предложения для достижения общей цели, веду поиск синергии с ними.

Свободно делюсь информацией, ресурсами и опытом, которые могут оказать влияние на результаты командной работы и достижение общей цели.

Оказываю необходимую поддержку и помощь, если коллеги в ней нуждаются.

Доброжелательно и уважительно общаюсь с окружающими, умею взаимодействовать с людьми с другой точкой зрения.

ТАК НЕЛЬЗЯ!

Обесценивать мнение коллег, настаивать и продвигать исключительно свою позицию, не учитывать интересы коллег, разрушая командные отношения, действовать за спинами коллег.

Утаивать от коллег информацию, которая может оказать влияние на результаты совместной командной работы, не делиться с ними опытом.

Нацеливаться только на свои результаты и свой участок работы, при обращении к вам за помощью и поддержкой выставлять условия или находить отговорки.

Проявлять нетерпимость к другой точке зрения, резко и недоброжелательно общаться с коллегами.

БЕЗОПАСНОСТЬ КАК НАШ ПРИОРИТЕТ



Мы заботимся о жизни, здоровье и благополучии людей

Мы следуем правилам безопасности и несем за нее личную ответственность

Мы бережно относимся к природе и делаем все возможное для ее сохранения

Я ПОСТУПАЮ ТАК

Знаю и соблюдаю правила безопасности, проактивно требую того же от коллег и подрядчиков, не проявляю равнодушие к несоблюдению правил.

Всегда знаю и оцениваю риски при выполнении работ, которые могут нанести ущерб жизни и здоровью человека, окружающей среде и имуществу компании.

Останавливаю опасные действия коллег и подрядчиков для предотвращения происшествий.

Своим примером демонстрирую необходимость соблюдения правил безопасности и заботы об экологии, стремлюсь эскалировать вопросы безопасности на нужные уровни для их решения.

ТАК НЕЛЬЗЯ!

Не оценивать риски, подвергать себя и коллег опасности, не останавливать опасные действия.

Пренебрегать правилами безопасности, допуская нарушение техники безопасности коллегами и подрядчиками.

Своими действиями создавать угрозу жизни, здоровью, окружающей среде и имуществу компании.

Не демонстрировать на личном примере необходимость соблюдения правил безопасности, перекладывать ответственность на других.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК ПРИНЦИП ДОСТИЖЕНИЯ НАШИХ ЦЕЛЕЙ



Мы мыслим как ответственные собственники и бережно относимся к нашим ресурсам

Мы находим оптимальные способы получить наибольший эффект

Мы используем лучшие практики и постоянно совершенствуемся

Я ПОСТУПАЮ ТАК

Экономно и бережно отношусь к ресурсам и собственности компании.

Принимаю решения, учитывая возможности для получения наибольшей пользы не только для своего подразделения, а всей компании в целом.

Стремлюсь к постоянным улучшениям, изучаю и применяю лучшие практики, которые позволяют повышать эффективность процессов.

Знаю потенциал улучшения процесса, устанавливаю для себя и коллег задачи по его достижению и успешно их решаю.

ТАК НЕЛЬЗЯ!

Расточительно относиться к ресурсам и собственности компании.

Не учитывать возможности для получения наиболее эффективного результата.

Руководствоваться узкофункциональными, личными, ведомственными интересами в ущерб компании в целом.

Добиваться результата любой ценой.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК НАШЕ ОТНОШЕНИЕ К ДЕЛУ



Мы отвечаем за свои слова и честно выполняем обещания

Мы реализуем согласованные решения

Мы осознанно следуем духу и букве правил

Я ПОСТУПАЮ ТАК

Выполняю взятые на себя обязательства и последовательно реализую согласованные решения.

Лично несу ответственность за последствия своих действий, не переводя вину на других.

Придерживаюсь высоких стандартов работы и предъявляю такие же требования к качеству работы других людей.

Добросовестно соблюдаю принятые правила и нормы.

ТАК НЕЛЬЗЯ!

Нарушать взятые на себя обязательства и уклоняться от исполнения согласованных решений, говорить одно, делать другое.

Не признавать ошибок, отрицать негативные последствия своих действий или бездействия.

Осознанно нарушать правила и нормы.

Не задумываться о последствиях своих поступков, перекладывать ответственность.



