

# Кодекс взаимного уважения компании и сотрудника

**Причина создания письма:** сотрудник может уверенно действовать, если знает и понимает "Правила Компании". Отсутствие установленных правил снижает продуктивность и способность хорошо делать свою работу.

Знание своих прав и ответственности дает возможность сотруднику действовать раскованно и стать профессионалом своего дела.

**Задача создания документа:** заранее договорится о том, что компания и её руководство не одобряет и не допускает, а что считает корректным.

## Принцип справедливости.

В нашей компании мы руководствуемся принципом справедливости. По отношению к сотрудникам, клиентам, подрядчикам, поставщикам, контрагентам.

Этот принцип означает, что компания относится к сотрудникам максимально справедливо, выплачивая вовремя заработную плату, обеспечивая постоянное развитие, создавая комфортные, удобные рабочие места, создавая возможности для профессионального и карьерного роста команды.

*Принцип справедливости лежит в основе построения взаимоотношений между сотрудниками и компанией!*

В ответ на это мы ожидаем от сотрудников соблюдения принципа справедливости по отношению к компании.

Профессиональное отношение к своим обязанностям, уважение при общении с коллегами и клиентами, соблюдение этических норм и стандартов компании, в том числе дресс кода и режима работы - те

базовые принципы, которые компания ожидает видеть от каждого члена команды.

Принцип справедливости - это форма взаимоотношений, от которой выигрывают все!

- Компания, которая растет и развивается благодаря высочайшему профессионализму команды
- Сотрудники, которые работают в сильной компании и развивают профессионализм, увеличивая собственную ценность
- Клиенты, которые получают высочайший уровень продукта и сервиса

*Быть профессионалом означает не только глубоко разбираться в своей сфере деятельности, а ещё и всегда следовать принципу справедливости и уважения!*

## Система

Любая компания - это система! Организации, в которых нет системы, деградируют и умирают. Работает и развивается только чётко отлаженная, высоко организованная система.

**Задача системы** - очертить правила, в рамках которых могут и должны действовать сотрудники компании. Система не означает превращение сотрудника в робота, который обязан действовать только по заранее описанным алгоритмам. Наоборот, мы ожидаем от сотрудников компании креатив, инициативность, осознанность и активность. Но если никаких рамок нет, действия команды и компании превращаются в хаос.

Поэтому, мы строим нашу компанию "Мяклов и Партнеры" по принципу создания системы, в рамках которой сотрудники могут максимально реализовать свой профессиональный потенциал.

Заранее описанные стандарты и правила помогают заранее договориться, что допустимо, а что нет!

Вы могли сталкиваться в своей карьере с ситуацией, когда сотрудников штрафуют за то, что не было оговорено заранее. Сотрудники чувствуют несправедливость по отношению к себе, это демотивирует и разрушает

позитивную атмосферу в команде. Штрафы и порицания могут возникать внезапно, не системно.

Наказанным несправедливо сотрудникам во многих компаниях не дается возможности восстановить справедливость, поскольку не проработан механизм по защите персоналом своих прав.

В нашей компании мы хотим всячески избежать этого!

Поэтому, мы и создаем стандарты и правила, которым должны следовать все члены команды!

Если в какой-то момент вы почувствуете, что принцип справедливости нарушен по отношению к вам и это действительно так, знайте, что вы будете всячески защищены основателями компании.

Еще один важный момент: компании не выгодно штрафовать, порицать или ругать сотрудника! У руководства компании нет на это никакой мотивации. Наоборот, системная компания максимально заинтересована в высоко мотивированных сотрудниках. Одновременно с этим, компания четко и пристально следит за соблюдением правил и стандартов, поскольку их нарушения ведут к краху системы. А, как мы знаем, такие компании деградируют и умирают.

## Правила

Ниже представлены все действия, которые не одобрены руководством компании, которые мы разделили на 3 класса: ошибки, проступки и преступления.

### 1. Ошибки

Ошибки — незначительные упущения или погрешности, допущенные ненамеренно. Критерием ошибки или упущения, является то, что они не приводят к каким-либо финансовым потерям или потере статуса компании в глазах клиентов, подрядчиков, других сотрудников и не влияют на репутацию компании.

- Неточности в разговоре с клиентом
- Незначительные искажения технологии работы

- Маленькие ошибки при заполнении отчетов или форм
- Незначительные оплошности или упущения в исполнении обязанностей и другое.

С ошибками мы справляемся посредством обсуждения события, беседы, выговора или предупреждений со стороны руководителя. Совершение ошибки не влияет на размер бонуса. Нарушитель не может быть понижен в должности, оштрафован или уволен за совершение ошибки.

Однако в случае постоянных коррекций, предупреждений или выговоров, сделанных руководителем, трехкратно совершаемая одна и та же ошибка может перейти в категорию проступков.

## Проступки

Проступки — это действие либо бездействие, совершенные осознанно и приводящие к финансовым или имущественным потерям организации, снижению репутации компании, её основателей или руководства. В основном связаны с нарушением принятых и установленных в компании норм, правил работы и поведения.

1. нецензурные слова, грубость в отношении клиентов, коллег, несоблюдение субординации;
2. небрежность или грубые ошибки, приводящие к финансовой потере или потере потенциального или действующего клиента компании;
3. осознанные и повторяющиеся отклонения от стандартной принятой в компании оргполитики, технологии, распорядка, графика работы, правил и норм;
4. постоянные действия или бездействия, вызванные незнанием правил и алгоритмов работы, своих должностных обязанностей, результатом которых является создание дополнительной или ненужной работы у самого сотрудника или у других сотрудников;
5. действия и бездействия, которые приводят к продолжительному невыполнению поставленных перед вами планов и показателей и негативно влияющие на доход компании, поток клиентов, либо приводящие к ухудшению качества производимого компанией продукта;

6. осознанное неправильное использование имущества и оборудования компании, его утрата или нанесение ему ущерба;
7. ваши действия или бездействия, которые приводят к невозможности выполнения своей работы вашим руководителем, потере его статуса;
8. необоснованный расход денег или ресурсов компании, при отсутствии на это обоснования и необходимости;
9. неподчинение прямому и законному распоряжению руководителя и осознанное отсутствие подтверждения о получении данного распоряжения;
10. продолжающаяся связь с людьми, порочащими репутацию компании;
11. срыв совещания, собрания;
12. содействие или помощь в совершении преступления;
13. сокрытие известного вам преступления, совершенного кем-либо против доходов, учредителей, клиентов, имущества, руководителей или репутации компании;
14. отказ участвовать в мероприятиях направленных на осуществление вашей непосредственной работы;
15. отсутствие в оговоренную дату и время отчета о работе и реальном положении дел по зоне ответственности сотрудника, в случае наличия договоренности о том, что данный отчет будет сделан.
16. долгое, превышающее несколько часов отсутствие сотрудника или руководителя на рабочем месте без объективных причин и обязательного уведомления руководителя;

За совершение проступка в первый раз назначается демотивирующий бонус в размере –10% от среднемесячного месячного дохода.

За второй проступок –20% от среднемесячного месячного дохода,

За третий проступок предусмотрено отстранение от работы для переобучения сотрудника или увольнение.

## Преступления:

Преступление — опасное для существования и стабильной работы компании действие или бездействие сотрудника, с нарушением не только принятых в компании правил и норм, но и человеческих и гражданских кодексов поведения и этики.

1. кража имущества или денег организации, преступный сговор с клиентом и махинации на скидках и подарках;
2. драка, рукоприкладство или нанесение увечий;
3. причиняющие вред, грубые и непрекращающиеся нарушения норм, правил и кодексов, которые приводят к значительным нарушениям деятельности компании;
4. неисполнение срочных и жизненно важных приказов, когда это приводит к значительному ухудшению репутации и финансового состояния компании;
5. создание ситуации, в результате которой компания подвергается риску;
6. упущение или неисполнение приказов, или создание ситуации, которая требует серьёзного вмешательства руководителя или собственников, ведёт к трате времени и денег и подвергает риску существование компании;
7. тайная организация собрания или встречи сотрудников с целью опротестовать приказы руководства или собственников компании, или позволение проводить такое собрание или встречу;
8. допущение развала подразделения, отдела, области или отделения;
9. бездействие и непринятие управления на себя в качестве заместителя при кризисных обстоятельствах, если никто другой не занимается урегулированием ситуации и не имеет возможности уладить происходящее;

10. тайное использование своего положения, контактов и ресурсов организации для создания себе несогласованного с компанией и не известного учредителям источника дохода, проведение обучения, тренингов в своих интересах, без учета интересов компании;
11. тайная продажа материалов, документов, разработок, технологий, контактов, принадлежащих компании, а также её имущества, любым заинтересованным лицам для получения только личной выгоды, без учета интересов компании;
12. незаконное присвоение или владение собственностью или имуществом организации;
13. любые махинации с оплатами, счетами, сделками, премиями для получения личной выгоды, в ущерб интересам или репутации компании;
14. фальсификация сообщений, писем, документов от имени компании или вышестоящего руководства с целью получения личной выгоды, или нарушения слаженной работы компании;
15. выдача себя за руководителя или основателя компании, проведение переговоров от имени компании, не имея на то полномочий;
16. побуждение к нарушению субординации, распространение слухов и подстрекательство к смещению руководителя;
17. обман или подача ложных сведений относительно положения дел в компании или относительно работы другого сотрудника, что приводит к применению наказания к этому сотруднику;
18. перегрузка руководителя работой из-за пренебрежения или невыполнения своих должностных обязанностей;
19. попытка переложить вину за последствия собственных нарушений на невиновного сотрудника;
20. защита сотрудника, виновного в преступлении, которые перечислены в этом кодексе;
21. любая публикация недостоверной информации, порочащей репутацию компании, выставление в дурном свете технологий, материалов, руководства, клиентов компании, троллинг и глумление над ними или выражение презрения к ним;

22. искажение данных, вводимых в crm-систему, осознанное не занесение информации о сделке или клиенте в crm, занесение ложных данных, заведомо не существующих номеров телефонов, исправление или удаление данных в системе, с целью получения личной выгоды;
23. предоставление доступа к документам, клиентской базе, crm-системе, компьютерам компании, а также доступ в помещения офиса и подсобные помещения лицам, не имеющим на это прав и полномочий.

При совершении сотрудником преступления собирается Комитет по расследованиям, в который входят руководители подразделения и непосредственный руководитель сотрудника. Они изучают преступление относительно умысла, его ущерба для компании, истории сотрудника и выносят вердикт.

Совершение преступлений может привести к переобучению, к понижению в должности, увольнению или передаче информации в правоохранительные органы, если преступление определённо даёт для этого основания.

Все, что не включено в этот список вы можете свободно делать, исследовать, пробовать, производить и быть уверенным, что в случае постоянного достижения высоких показателей и выполнения всех поставленных планов и задач, вы и ваше рабочее место находится под защитой основателя компании, который искренне заинтересован в вашем росте, развитии, высоких показателях и хороших заработках.

Лучше сразу о всем договорится, и всем будет легче делать свою работу и добиваться результатов. Успешных трудовых подвигов.

**Результат:** Сотрудник, взявший ответственность за соблюдение правил компании, понимает, какие действия персонала основатель компании считают недопустимыми и способен не совершать их.

1. Предупреждение - 2, третье предупреждение = штраф.
2. Штраф - 2. Третий штраф=увольнение.
3. Увольнение.



