

УТВЕРЖДЕНО

Приказ генерального директора

ОАО «Лидский молочно-консервный комбинат»

от 15.09.2023 № 222

КОДЕКС

корпоративной этики и социальных норм поведения

ОАО «Лидский молочно-консервный комбинат»

Глава 1. Общие положения

1. Открытое акционерное общество «Лидский молочно-консервный комбинат» (далее – Общество) – одно из лидирующих предприятий по производству молочных продуктов в Республике Беларусь, деятельность которого основывается на стабильной работе Общества, направленной на процесс производства молочной продукции высокого уровня качества, максимально удовлетворяющей требованиям потребителей, безопасной и конкурентоспособной как на внутреннем, так и на внешнем рынках сбыта. Это требует от всех руководителей, специалистов и рабочих Общества (далее – работники) высокого уровня компетентности, законопослушности, корпоративной солидарности, сплоченности и взаимопонимания. При любых условиях и обстоятельствах деятельность и поведение работников Общества должны соответствовать принятым в гражданском обществе моральным и нравственным нормам поведения, а также социальным правовым нормам поведения, установленным государством.

2. Общество неуклонно следует интересам социальной ответственности и определяет приоритеты своего стратегического развития во взаимодействии с государством, а именно:

стремиться к поддержанию конструктивных и открытых, исключающих конфликт интересов, взаимоотношений;

строит взаимоотношения на благо граждан, общества, государства;

полно и своевременно исполняет требования государственных органов, основанные на нормах законодательства;

исключает использование противозаконных способов (средств) влияния, в том числе на решения государственных и судебных органов.

3. Настоящий кодекс корпоративной этики и социальных норм поведения ОАО «Лидский молочно-консервный комбинат» (далее – Кодекс) является локальным правовым актом Общества, обязательным для исполнения всеми его работниками, включая обособленные структурные подразделения – филиалы.

Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм права, законодательства Республики Беларусь, основных локальных правовых актов Общества. Кодекс закрепляет нормы и правила поведения, которые позволяют улучшать и защищать репутацию (имидж) Общества, соблюдать требования действующего законодательства Республики Беларусь, повышать благосостояние Общества, его работников и гражданского общества в целом.

Глава 2. Цели и задачи Кодекса

4. Цель введения в действие настоящего Кодекса состоит в формировании и внедрении в ежедневную практику деятельности Общества надлежащих норм и правил, руководство в своих действиях и решениях законодательными требованиями, а также общепризнанными моральными правилами и нравственными нормами.

5. Задачами настоящего Кодекса являются:

разработка и внедрение единых этических норм и ценностей, а также социальных норм поведения работников внутри Общества и в отношениях с третьими лицами;

формирование у работников Общества правопослушного образа жизни и поведения, направленного на неукоснительное соблюдение всех действующих законов Республики Беларусь;

создание и поддержание атмосферы честности, доверия, взаимного уважения и порядочности;

укрепление трудовой и исполнительской дисциплины;

повышение и сохранение доверия к Обществу со стороны гражданского общества, государственных органов власти и иных организаций, деловых партнеров (потребителей), укрепление взаимного доверия, репутации честного участника производственных, финансово-хозяйственных и социальных отношений.

Глава 3. Корпоративные ценности и принципы социальных норм поведения Общества и его работников

6. Основные корпоративные ценности и принципы социальных норм поведения — это правила осуществления профессиональной деятельности, устанавливаемые для организаций и работников в соответствии с законодательством Республики Беларусь, обычаями делового этикета и общепризнанными гражданским обществом нравственными нормами.

7. Общество декларирует, а его работники при осуществлении своей профессиональной деятельности обязуются неукоснительно следовать следующим корпоративным ценностям и принципам социальных норм поведения:

Профессионализм и компетентность. Основа повышения эффективности работы каждого работника состоит в постоянном освоении новых профессиональных знаний, навыков и применение их на практике. Совокупность знаний работников увеличивает успешность Общества в целом, и каждого его работника в частности. Каждый работник должен быть внутренним консультантом и наставником, делиться своими знаниями и навыками.

Инициативность и активность. Эти качества оцениваются как важные показатели заинтересованности работников в делах Общества, их способности добровольно и самостоятельно находить формы для проявления своего профессионального потенциала и энтузиазма.

Уважение. Уважительное отношение друг к другу, к традициям Общества, его ветеранам и деловым партнерам позволят сформировать открытую,

справедливую и толерантную рабочую атмосферу. Уважение между коллегами – основа благоприятного морального климата в Обществе.

Доверие. Уверенность в общности целей и мотивов коллектива работников Общества, основанное на компетентности, результативности труда, а также последовательности и предсказуемости поступков.

Дисциплинированность и исполнительность. Работники несут ответственность за чёткое и эффективное выполнение возложенных на них трудовых функций, а также данных им поручений и поставленных перед ними задач. Общество несет ответственность перед государством и обществом, а также перед своими работниками.

Лояльность. Лояльное, положительное отношение работников Общества к своей работе, к Обществу, государству в целом, соблюдение ими установленных в Обществе правил поведения, а также законодательства Республики Беларусь. Работники не принимают участия в действиях, которые могут повлечь за собой дискредитацию Общества либо нанести какой-либо ущерб его имиджу и репутации, не допускают бездействия в случае проведения другими лицами акций, преследующие подобные негативные цели.

Законность, противодействие коррупции, экстремизму и деструктивным проявлениям. Общество и его работники неукоснительно соблюдают нормы законодательства, придерживаются принципа неприятия любых форм и проявлений экстремизма, деструктивных проявлений и коррупции, а также соблюдают требования в области техники безопасности и защиты окружающей среды.

Общество является законопослушным налогоплательщиком, своевременно и в полном объеме уплачивает налоги и предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности в порядке, предусмотренном законодательством.

В Обществе действует принцип нулевой толерантности к коррупции. Использование служебных полномочий в корыстных или иных личных целях, а также принятие незаконного материального вознаграждения, категорически запрещено и влечет ответственность, предусмотренную действующим законодательством Республики Беларусь, вплоть до уголовной ответственности.

В целях формирования правопослушного образа поведения работников, противодействия экстремизму и любым деструктивным проявлениям, Обществом обеспечивается постоянное проведение следующих организационно-технических мероприятий:

доведение до работников объективной информации о реализуемой государством политике по развитию государства и повышению уровня благосостояния населения, мерах его социальной поддержки;

проведение собраний трудового коллектива, профсоюзной организации по вопросам формирования социальных установок, разъяснения норм законодательства о порядке организации и проведения массовых мероприятий, административной и уголовной ответственности за его нарушение, а также законодательства о противодействии экстремизму, иным деструктивным проявлениям, в том числе посредством использования мессенджеров и социальных сетей;

размещение и актуализация на информационных стендах предприятия социальной рекламы, наглядной агитации по тематике профилактики и противодействия преступности;

проведение информационной, просветительской и воспитательной работы по формированию у работников правильной нравственной и общественно-политической позиции по отношению к фундаментальным ценностям общества и сохранению исторической памяти;

обеспечение участия представителей Общества в работе общественных организаций и объединений;

организация проведения встреч работников предприятия с представителями государственных органов власти и местных органов управления для обсуждения предложений по совершенствованию общественно-политического устройства и экономического развития государства.

Социальная ответственность. Общество ответственно перед своими работниками за обеспечение достойных условий труда, перед потребителями – за качество производимой продукции, перед государством – за соблюдение государственных интересов. При осуществлении всех направлений своей деятельности Общество исходит из незыблемости конституционного строя Республики Беларусь, ее государственных и общественных институтов, порицания деятельности по дискредитации Республики Беларусь, привержено интересам противодействия экстремизму и любым деструктивным проявлениям.

Глава 4. Основы профессионального поведения

8. Основы профессионального поведения работников Общества установлены исходя из корпоративных ценностей и принципов социальных норм поведения, принятых для Общества и его работников, согласно нормам настоящего Кодекса.

9. Руководитель любого уровня обязан подавать пример поведения, предупреждать и пресекать неприемлемое поведение работников, вести необходимую ознакомительную и разъяснительную работу, выступать в качестве посредника при возникновении конфликтов и спорных ситуаций.

10. В области корпоративной этики работники имеют право на:

обеспечение организационно-технических условий, необходимых для качественного исполнения своих должностных или профессиональных обязанностей (далее – трудовые обязанности);

соблюдение Обществом приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности путем постоянной модернизации производства, улучшения условий труда, снижения профессиональных рисков, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

обеспечение и защиту своей чести, достоинства и деловой репутации в трудовом процессе;

продвижение в установленном порядке по службе, получение заработной платы с учетом результатов труда и стажа работы, улучшение условий труда и повышение уровня квалификации;

соблюдение конфиденциальности в отношении персональных данных;
недопущение дискриминации на основании национальной, религиозной, расовой, половой принадлежности, социального происхождения, имущественного положения, языка общения;

внесение предложений по совершенствованию своей деятельности, производственных и иных процессов Общества в целом.

11. Для эффективной работы и стабильного развития Общества, работники обязаны:

соблюдать законодательство, а также установленные в Обществе Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор, кодекс корпоративной этики и социальных норм поведения, должностные (рабочие) инструкции, положения и иные локальные правовые акты;

не сообщать лицам, которые не являются работниками Общества, любые сведения, связанные с финансово-хозяйственной деятельностью Общества (коммерческую тайну), за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством либо в связи с исполнением своих трудовых функций;

добросовестно и качественно выполнять свою трудовую функцию, соблюдать условия заключенного трудового договора (контракта);

постоянно стремиться к повышению профессионализма, поддерживать эффективную рабочую обстановку в Обществе;

не допускать того, чтобы личные, семейные, общественные или другие отношения отрицательно влияли на их поведение на работе и на качество их трудовой деятельности;

защищать свою профессиональную точку зрения в открытом и конструктивном диалоге, независимо от занимаемых должностей с соблюдением общепринятых этических норм поведения и субординации;

избегать разговоров, затрагивающих честь и достоинство других работников, их личные качества, размеры заработной платы других работников, их льготы и преимущества, а также избегать негативной критики Общества;

строить взаимодействие с коллегами на основе взаимопонимания, сдерживать проявление любых негативных эмоций и способствовать созданию благоприятной, деловой атмосферы;

не допускать действий или высказываний, порочащих имидж или деловую репутацию Общества и его работников, а также оскорбляющих представителей органов государственной власти и должностных лиц;

в рабочее время, на рабочем месте, на территории Общества в целом, не вести политическую и (или) религиозную агитацию любыми способами, в том числе путём распространения агитационных материалов, проведения бесед, собраний, митингов, высказываний и призывов в социальных сетях, иных ресурсах глобальной компьютерной сети Интернет, в том числе посредством программных продуктов коммуникации и распространения информации (приложений и мессенджеров), за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

не участвовать в незаконных забастовках (объявленных без соблюдения требований, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Беларусь, либо

создающих угрозу национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц), а также не побуждать в любой форме других работников к участию в несогласованных с нанимателем в установленном законодательством порядке массовых мероприятиях (акциях, собраниях, митингах);

не публиковать и не передавать для публикации иным лицам без согласования с руководителем Общества или уполномоченными им должностными лицами материалы и сведения, касающиеся Общества или его работников, в том числе путем размещения публичных комментариев, высказываний, фотографий в социальных сетях, иных ресурсах глобальной компьютерной сети Интернет, в том числе посредством программных продуктов коммуникации и распространения информации (приложений и мессенджеров).

12. В Обществе категорически недопустимо:

хищение, взяточничество, искажение отчетности, нанесение преднамеренного материального ущерба Обществу и его работкам;

детский и принудительный труд;

пренебрежительные высказывания и комментарии расового, этнического, полового или религиозного характера, оскорбление, унижение чести и достоинства коллег, потребителей и партнёров, дискриминация и преследование на рабочем месте;

нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, под воздействием наркотических, психотропных средств, их аналогов;

разглашение персональных данных, а также сведений, носящих конфиденциальный характер, ставших известными в связи с исполнением трудовых обязанностей (как в устной, так и в письменной форме), в том числе путём несанкционированного предоставления третьим лицам документации Общества (локальных нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов и т.п.);

обсуждение принятых руководством решений вместо их выполнения либо уклонение (волокита) от выполнения доведенных заданий и поручений;

использование своего служебного положения в корыстных или иных личных целях;

участие в забастовках и иных массовых мероприятиях (акциях, собраниях, митингах), проводимых без соблюдения соответствующих процедур;

использование не зарегистрированной в установленном порядке символики, флагов, плакатов, листовок и др., а также их распространение на территории Общества и (или) на рабочем месте;

проведение без разрешения руководителя Общества или уполномоченного им лица на территории Общества рекламных акций, презентаций, социологических опросов и других мероприятий, не относящихся к производственной деятельности, а также участие работников в таких мероприятиях;

проход посторонних лиц на территорию Общества, пронос на территорию и в административные здания печатной продукции и материалов с атрибутикой

экстремистской направленности, а также осуществление аудио-видео записей без согласования с руководством Общества.

13. Все работники Общества, в первую очередь руководители, обязаны осознавать, что во взаимоотношениях Общества с иными лицами они представляют Общество в целом, и их поведение по отношению к третьим лицам оказывает влияние на репутацию Общества.

Общество обеспечивает открытый и прозрачный процесс выбора контрагентов и партнеров, основанный на использовании объективных критериев отбора. Общество всегда относится к своим партнерам справедливо, честно и уважительно, соблюдая все действующие законы вне зависимости от места ведения деятельности.

Деятельность всех работников Общества направлена на обеспечение добросовестного выполнения своих обязательств в рамках заключенных договоров перед своими контрагентами и партнёрами, а также на построение длительного и эффективного сотрудничества.

Во всех областях своей текущей финансово-хозяйственной деятельности Общество стремится к партнёрству, честной и открытой конкуренции.

Глава 5. Особенности регулирования отдельных отношений

14. Рабочий день и рабочее время.

14.1. Режим рабочего времени работников Общества определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ, трудовым договором и другими локальными правовыми актами.

14.2. Рекомендуется приходить на работу заблаговременно, чтобы к началу рабочего дня приступить к выполнению своих трудовых обязанностей.

14.3. Рабочее время работников должно быть посвящено выполнению своих должностных и профессиональных обязанностей, недопустимы отвлекающие длительные разговоры и беседы личного характера (в том числе по телефону).

14.4. После окончания рабочего дня работникам следует привести в порядок свое рабочее место, учитывая требования к нормам технической, санитарной, информационной и пожарной безопасности, а также покидать его только после истечения рабочего времени.

14.5. Для максимально эффективного и комфортного взаимодействия работников в трудовом коллективе в течение рабочего дня их взаимоотношения должны осуществляться на следующих принципах:

- быть открытым и готовым к общению;
- в общении быть вежливыми (корректными) и доброжелательными;
- не принимать участие в скрытых интригах внутри Общества;
- проявлять инициативность и принимать меры по поддержанию инициативы других работников;
- прикладывать максимум усилий для создания в коллективе атмосферы взаимного доверия, уважения и взаимовыручки;
- на территории Общества приветствовать друг друга и посетителей;
- использовать только конструктивную критику;
- быть точными в исполнении поручений, обязательств и договоренностей;

личное отношение к другим работникам не должно влиять на результаты совместной работы.

14.6. Работники Общества обязаны предотвращать и не допускать конфликтных ситуаций.

Основная черта профессионального спора – запрет перехода на личности. Конструктивность спора характеризуется предложением идей вместо критикуемых (принцип «критикуешь – предлагай»).

Спор (конфликт) подлежит разрешению на минимально возможном уровне управления (вмешательство непосредственного руководителя) и, по возможности, без привлечения руководства Общества. Решение руководителя Общества является окончательным и может быть обжаловано лишь в случаях, прямо предусмотренных действующим законодательством.

В Обществе не допускается открытых споров на политические и (или) религиозные темы, кроме случаев организации в установленном порядке круглых столов, дискуссионных площадок и иных официальных мероприятий.

15. Безопасность.

15.1. Соблюдение требований охраны труда, производственной дисциплины, пропускного и внутриобъектового режимов, а также требований по конфиденциальности информации и защите персональных данных являются составными частями общей системы безопасности Общества.

15.2. Работники Общества обязаны соблюдать условия сохранения охраняемой законом тайны, обеспечивать и соблюдать конфиденциальность полученной информации в соответствии с законодательством и локальными нормативными правовыми актами.

15.3. Работникам не следует оставлять без присмотра на рабочем месте любые рабочие документы, в том числе проекты документов, содержащих конфиденциальную информацию, персональные данные, документы для служебного пользования.

15.4. Работники Общества обязаны следить за сохранностью его материальных и нематериальных активов, бережно относиться к ним.

16. Коммерческая тайна.

16.1. Коммерческой тайной Общества являются любые сведения, связанные с его финансово-хозяйственной деятельностью, позволяющие при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов или получить иную коммерческую выгоду и разглашение (передача, утечка) которых может нанести ущерб интересам Общества, а именно:

информация по стратегическому и текущему планированию, сведения о результатах работы Общества;

информация о финансовых потоках, первичные бухгалтерские документы и финансовые отчеты, внутренняя бухгалтерская отчетность;

сведения о производстве, его мощностях, технологии, характеристики и состав выпускаемых продуктов;

данные о контрагентах, сведения об исполнении договоров, контрактов и соглашений;

списки работников, их персональные данные;

информация о системе охраны и пропускном режиме;
материалы проверок и ревизий;

информация о паролях, ключах и иных элементах для работы с программами и иной информацией Общества;

иная информация, отнесенная действующим законодательством к коммерческой тайне или сведениям конфиденциального характера.

16.2. Работникам Общества, независимо от того, имеют ли они доступ к коммерческой тайне или нет, запрещено сообщать сведения, составляющие коммерческую тайну лицам, которые не являются работниками Общества, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством либо в связи с исполнением своих трудовых функций.

16.3. В случае обнаружения работником Общества проявления интереса посторонними лицами к информации, составляющей коммерческую тайну, он обязан доложить об этом своему непосредственному руководителю либо руководителю Общества.

16.4. Разглашение сведений, содержащих коммерческую тайну и сведений конфиденциального характера влечет гражданскую, уголовную, административную и дисциплинарную ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

17. Культура производства.

17.1. Культура производства – комплексное понятие, включающее технологическую и исполнительскую дисциплину, технологическую подготовку производства, профессиональный и образовательный уровень персонала, культуру труда и личную культуру работающих.

Основными частями культуры производства являются технологическая дисциплина, квалификация и производственный опыт, культура труда и личная культура.

17.2. Технологическая дисциплина предусматривает, что работник обязан делать все в строгом соответствии с предъявляемыми требованиями технологического процесса.

17.3. Квалификация и производственный опыт – работник должен быть обучен и уметь на практике исполнить то, чему обучен. В Обществе поощряется развитие наставничества, передача богатого производственного опыта молодым работникам.

17.4. Культура труда включает организацию и обслуживание рабочих мест, механизацию и автоматизацию труда, качество выпускаемой продукции, соответствие производственного оборудования предъявляемым к нему требованиям, санитарно-гигиенические условия труда и культурно-бытовое обслуживание работников на производстве.

17.5. Личная культура работающих определяется их общим культурным и профессиональным уровнем, компетентностью, отношением к выполняемой работе, манерами поведения.

18. Форма одежды и стиль работников (дресс-код).

18.1. Внешний вид работников – важный этап создания рабочей и деловой атмосферы в коллективе, поддержания имиджа Общества. Руководители обязаны

ориентировать своих подчинённых на соблюдение установленного настоящим кодексом дресс-кода.

18.2. Для руководителей и специалистов рекомендуется строгий, сдержанный и элегантный стиль повседневной одежды и обуви. Одежда и обувь должны быть чистыми и опрятными.

18.3. Работники, которым в соответствии с нормами предусмотрена выдача спецодежды, обязаны её носить в течение рабочего времени либо при непосредственном выполнении трудовых функций, которые предусматривают использование спецодежды. При использовании спецодежды необходимо следить за её чистотой и аккуратным внешним видом. Использование специальной одежды во внерабочее время запрещено.

18.4. Как несоответствующие дресс-коду исключаются:

все виды спортивной одежды;

все виды пляжной и домашней одежды, и обуви (открытые топы, шорты, шлепки и тому подобное);

одежда из прозрачных тканей;

волосы неестественных оттенков (синие, зеленые и т.п.);

нахождение на рабочем месте в верхней одежде.

19. Коммуникации.

19.1. Рабочие совещания, встречи и переговоры предназначены для качественной организации рабочих процессов и оперативного управления.

При проведении указанных мероприятий следует использовать отведенное время с максимальной эффективностью, в связи с чем работникам рекомендуется соблюдать следующие нормы и правила этикета:

приходить к установленному времени без опозданий;

до начала заседания отключить мобильный телефон либо установить беззвучный режим;

заранее ознакомиться с повесткой (темой), иметь при себе все необходимые материалы и документы, а также быть готовым к отчету и даче пояснений (предложений) по теме.

19.2. При ведении телефонных разговоров (переговоров) в процессе выполнения трудовых функций речь работника должна быть грамотной, четкой и внятной. Тон разговора должен быть сдержанным. Относиться к собеседнику необходимо доброжелательно и заинтересованно, проявление в разговоре резких отрицательных эмоций либо нецензурных выражений недопустимо.

Работники, имеющие корпоративную сотовую связь, а также служебные стационарные телефоны обязаны отвечать на входящие телефонные звонки в течение всего рабочего времени.

19.3. Взаимодействовать со средствами массовой информации (далее - СМИ), публично выступать в СМИ, а также на мероприятиях с участием СМИ, выражая официальную позицию Общества, имеют право только уполномоченные руководителем Общества или его заместителями представители. Не имея таких полномочий, работники Общества должны избегать каких-либо заявлений, которые могут быть восприняты как официальная позиция Общества.

Передача в СМИ информации и документов Общества не уполномоченными лицами является грубым нарушением исполнительской дисциплины работника.

Запрещается на информационных ресурсах Общества размещение и передача по сети информации, не связанной с деятельностью Общества, а особенно информации, содержащей призывы к насилию, свержению существующего конституционного строя, разжиганию межнациональной розни, а также оскорбляющую честь и достоинство других лиц, иную запрещённую информацию.

20. Корпоративные мероприятия.

20.1. Корпоративные мероприятия включают в себя широкий спектр разноплановых мероприятий:

ежегодные торжественные мероприятия, посвящённые профессиональному празднику;

спартакиады, корпоративные праздники, творческие фестивали, туристические поездки, иные мероприятия, в том числе (в определённых случаях) с участием членов семей работников;

мероприятия, организуемые по случаю государственных праздников и памятных дат на местном и республиканском уровнях (демонстрации, торжественные митинги и другие).

20.2. Приглашение на корпоративное мероприятие является моральным поощрением работника. При невозможности по уважительным причинам присутствовать на корпоративном мероприятии, необходимо заранее предупредить об этом ответственного за его проведение лицо либо своего непосредственного руководителя.

Глава 6. Ответственность

21. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь работники обязаны подчиняться документам нанимателя, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные приказы нанимателя, не противоречащие законодательству, исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства и локальных правовых актов, в связи с чем соблюдение требований настоящего Кодекса для всех работников Общества является трудовой (должностной, профессиональной) обязанностью вне зависимости от занимаемой должности (профессии).

22. Каждый работник Общества несет персональную ответственность за исполнение норм Кодекса.

Заместители руководителя Общества и руководители структурных подразделений обязаны контролировать соблюдение норм Кодекса подчиненными им работниками и несут за это дисциплинарную ответственность.

23. Нарушение работником норм Кодекса является основанием для применения мер дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В случае выявления незначительных проступков, работнику могут быть даны рекомендации по изменению норм поведения в соответствии с положениями и принципами, установленными настоящим Кодексом.

Глава 7. Заключительные положения

24. Все работники Общества подлежат обязательному ознакомлению с настоящим Кодексом под роспись на бумажных носителях, которые подлежат хранению у ведущего специалиста (специалиста, инспектора) по кадрам Общества (его филиалов на местах).

Ознакомление с Кодексом принимаемых на работу лиц производится под роспись на бумажном носителе при их оформлении ведущим специалистом (специалистом, инспектором) по кадрам.

25. Изменения и дополнения в настоящий Кодекс могут вноситься по предложениям руководителей и специалистов Общества (в том числе по предложениям подчиненных работников), а также по указаниям и рекомендациям государственных и иных уполномоченных органов.

Все изменения и дополнения в настоящий Кодекс утверждаются приказом руководителя Общества.