

ЕТИЧЕН КОДЕКС НА КАММАРТОН БЪЛГАРИЯ ЕООД

Основни положения

Добрите отношения с клиентите ще са ръководещи в дейността на Каммартон.

Каммартон ще е винаги в добри отношения с клиентите си и към тях винаги ще се отнася с готовност и уважение. Точна информация на време и искрен интерес към нуждите на клиента се считат за даденост. Успехът на Каммартон се гради от доволни клиенти. Клиентът слага оценката.

КТ цели коректни партньорски отношения с конкурентите.

Основен принцип в работата на КТ е да съблюдава за законите на Република България, касаещи нашия тип дейности. Нашият търговски морал трябва да е над всичко. Ние действаме и се държим съгласно етичните норми на нашето общество. Знаем, че нрави и хора са различни и нагласяме както езика си, така и степента на близост, която клиентът очаква и оценява. Прилагайки винаги това спрямо колеги и клиенти, КТ ще изпълни най-тежките условия за достъпност, откритост и качество. Безценен актив на КТ е да бъде познат с това, че винаги действа коректно.

Всеки служител трябва да съблюдава абсолютно /пълно, задължително/ мълчание за дейността или друга информация, получена от службата в КТ, която не трябва да се разпространява към трета страна. Това задължително мълчание важи и след приключване на службата в КТ. Всякаква документация на фирмата /както в електронна, така и в хартиена форма/ е собственост на КТ и трябва да остане в КТ след приключване на назначението. КТ е собственик на материали и резултати, постигнати по време на службата. Служителят има право за собствена сметка да ползва такъв материал по време на службата или след приключването.

Странична работа и конкуриращи дейности

Странична работа е позволена, ако тя не повлиява отрицателно работата на КТ. Като основен работодател КТ трябва да е информиран дали служителят има странична работа и си запазва правото да го прикани да я приключи, ако се прецени, че тя повлиява отрицателно на работата му в КТ.

В името на този повторен диалог е добре да се дискутира с прекия ръководител броя работа, която има или възнамерява да вземе извън работата си в КТ. Ако тази работа ще е по-обширна, се иска разрешение от Управителя. Служителят няма право без разрешение на КТ да работи директно или непряко в дейност или да използва знанията си в дейност, конкурентна на КТ. И при най-малкото съмнение трябва да говори с прекия ръководител.

Работен материал

Работен материал, принадлежащ на КТ, се съхранява във фирмата. Това означава, че канцеларски материали не се носят в къщи.

Равнопоставеност:

В КТ е приета следната декларация - жени и мъже имат еднакви възможности за работа, обучение, развитие и напредък в КТ. Жени и мъже имат еднакви заплати при равностоеен резултат /ефективност/ и сравними условия на трудовия договор.

Работните места, организацията и условията за работа ще са подходящи, както за жени, така и за мъже.

Никой служител няма да се подложи на специално отношение, както сексуално, така и каквото и да е друго специално отношение. Постоянна работа в КТ може да се съчетае с родителска отговорност.

Сексуални нападки:

В КТ всички служители ще се посрещат с респект за личния им интегритет.

Служителят на КТ не трябва да се чувства унижен, дискриминиран или да се чувства неудобно в следствие пол и сексуални наклонности. Полова дискриминация и сексуални нападки са неща, които НЕ се приемат в КТ. Служителят трябва да информира ръководството за такива явления. Сексуални нападки означава: неприето действие от сексуално естество или друго действие на база пол, което накърнява интегритета на мъжа или жената на работното място и създава вражеска и неприятна атмосфера за работа. То може да включва физическо, вербално или невербално държание.

Сексуална закачка преминава в сексуална нападка, когато нежеланото действие продължава след като подложения на него декларира, че не е желателно. Единичен случай може да се тълкува като нападка, ако е с груб характер. Трудно е да се сложи граница на приемливото. Различните хора имат различна мярка за това. Важното е да се разбере, че този, който е подложен на закачката, определя кога тя преминава в нападка. Какво извършителят мисли по въпроса е безинтересно. Примери за сексуални нападки са: сексуални коментари за външен вид, прякор, нежелана физическа близост и порнографски снимки.

Порнографски афиши в работните помещения и гасене на монитора със сексуални мотиви могат да се тълкуват като сексуални нападки. Забележете, че както жени, така и мъже могат да бъдат подложени на сексуални нападки и на сексуално внимание.

Ако служителят е подложен на сексуална нападка, трябва да потърси управителя или най-близкия си ръководител. Ако проблемът не се приема сериозно, трябва да се свърже с управителя на КТ.

Дискриминация:

В КТ е забранена дискриминация в следствие на етническа принадлежност, сексуални наклонности или физически недъг. Това ще рече, че никой няма да е страдащ от това що касае условия за работа, възможност за развитие, придобивки и други в следствие на горните причини.

С „етническа принадлежност“ се има в предвид служител, който е от група хора от дадена раса, цвят на кожата, националност, етнически произход или вяра. Със „сексуална наклонност“ се има в предвид хомосексуален, бисексуален или хетеросексуален тип. С „недъзи“ се има в предвид дълготрайни физически, психически или интелектуални недостатъци.

Дискриминиране на работното място в КТ е недопустимо. КТ вижда различията между хората като нещо, обогатяващо в работата.

Компетентност

Всички служители на КТ трябва да увеличават своите знания за клиентите, пазара и конкурентите като следят преса, web страници, радио и телевизия. КТ и служителите имат обща отговорност за развитието на компетентността във фирмата. Ако служителите не се развиват, няма да се развива и КТ.

Разговор за развитие ще се води най-малко един път в годината между всеки служител и ръководството. Целта е да се поощрява отворен диалог и да се създадат добри отношения между служител и ръководител. Това ще бъде взаимна обратна връзка и поставени цели за лично развитие, което ще е в полза на индивида и КТ.

В края на разговора трябва желанието за развитие да се формулира във взаимно съгласие, което трябва да се проследи.

Разговорът за развитие ще даде на КТ:

- да опознае служителя по-добре.
- да изясни целите на КТ, очаквания и изисквания.
- да прегледа потенциала на човешкия ресурс.
- да проследи предишните планове и цели.

Разговорът за развитие ще даде на служителя:

- да бъде чуто мнението му.
- да повлияе на работната си ситуация.
- да получи оценка за това, което върши.
- да дискутира бъдещето си развитие в КТ.
- да повдигне чувствителни проблеми.

Работна среда

Каммартон България се стреми да има сигурна и стимулираща работна среда, в която са ясни уважението и доверието към индивида.

Като работодател КТ се ангажира да следи, че съществуващото законодателство се следва, а освен това ще прави и възможно за здравето и комфорта и предразположението на служителите си.

Това означава, че:

Работната среда ще е чиста и приветлива. Работната среда ще е сигурна и практично оформена. Служителите ще имат възможност да повлияят на промените на работната среда. Аспектите на работната среда ще се съблюдават при промени в дейностите. Служителите ще чувстват отговорност за опазване на работната среда в ежедневната си работа.

Основно отговаря работодателят /КТ/ за приемлива работна среда, но в ежедневната работа всички служители имат лична отговорност за работна среда, да следват дадените инструкции и рутина. Служителите се приканват да забелязват евентуални рискове и заплахи срещу добра работна среда и предлагат идеи за подобряването и на най-близкия ръководител.