



Этические принципы руководителей



На личном примере показывать соблюдение норм и правил корпоративной этики



Обеспечивать сотрудников ГК «ГРАСТ» доступом ко всей необходимой информации для бесперебойной и качественной работы



Способствовать профессиональному и личностному росту сотрудников ГК «ГРАСТ»



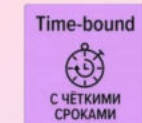
Не давать работникам поручения, нарушающие принципы корпоративной культуры



Открытая позиция руководства к новым идеям



Правильная и своевременная постановка задач по системе «SMART»



Общие этические принципы



Вежливые и корректные межличностные отношения внутри коллектива, создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества. Не использовать ненормативную лексику, оскорбления!



Выполнение обещаний, данных непосредственному руководителю и ГК «ГРАСТ»



Соблюдение сроков выполнения поставленных задач. Если нет возможности выполнить задачу в срок нужно заранее предупредить об этом руководителя или ответственных лиц



Проявлять уважение в общении с коллегами и партнерами. Не высказываться о коллегах и партнерах (представителях Заказчиков/Подрядчиков и т.д.) в уничижительной форме. Не высказываться в выражениях, которые могут подорвать доверие к ГК «ГРАСТ» или усомниться в профессионализме и компетентности сотрудников, отдела или группы компаний в целом



Образцовое личное поведение, соответствующее принципам и стандартам компании



Пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых перед компанией и перед коллегами обязательств



Рациональное и эффективное использование рабочего времени



Ответственность сотрудников за свою работу, действия, высказывания и решения



Проявление в работе ответственности, инициативы, профессионализма, компетентности и проактивности



Приоритетность интересов компании



Открытость к общению, взаимопомощь и коммуникабельность (если видишь необходимость помочь другому сотруднику, подсказать, напомнить о сроках – помоги! Поспособствуй решению задачи!)



Совместное обсуждение вопросов



Оперативность в реализации решений



Готовность к переменам, мобильность



Контроль ситуации и избежание возникновения конфликта интересов или негативных последствий, которые могут принести компании финансовые потери, порчу деловой репутации и имиджа или нарушают политику конфиденциальности.



Минимизация рисков. Если не уверен в правильности своего решения и последствий его принятия - спроси совет!



Готовность работника своевременно и качественно предоставить необходимую информацию, находящуюся в зоне ответственности работника, соблюдая политику конфиденциальности ГК «ГРАСТ»



ГРАСТ

Новая Переверденская ул. 8с1
+7 (495) 212-90-61
grast-stroy.ru

2.1. Каждый сотрудник ГК ГРАСТ изначально, начиная с 01.04.2020 г. имеет по 20 корп.баллов.

1. Что такое корп. баллы ГК ГРАСТ - это виртуальные баллы, которые присвоены каждому сотруднику в ГК ГРАСТ и отражают его личную и профессиональную эффективность, соблюдение корпоративной культуры, этических норм в компании, достижения, победы и неудачи в том числе

3. Правила:

- За один раз может быть начислено или списано у одного сотрудника от 1 до 3-х Корп. баллов. Где +3 - это существенное достижение, а -3 - очень грубое нарушение.
- таблица по Корп. баллам всех сотрудников ведется у Софии Кузьминской в гугл-таблице
- Если вы руководитель и хотите поощрить своего сотрудника - напишите Софии о том, сколько баллов и за что ему начислить
- Всем героям месяца начисляются +2 Корп. балла.
- На сотрудника, у которого в течение месяца меньше 15 баллов, выписывается служебная записка на имя генерального директора, о несоответствии культурно-этическим принципам компании!
- Сотрудники, у которых количество Корп. баллов менее 15-ти проходят обязательное квалификационное тестирование на профессиональные знания и знания корпоративной культуры, руководитель не может освободить сотрудника от обязательного тестирования! По результатам обязательного тестирования сотрудник может получить +3 Корп. балла или потерять -3 Корп. балла.
- по итогам каждого корпоративного мероприятия и награждения 3-х лучших сотрудников Корп. баллы, возвращаются на отметку 20 у всех в таблице эффективности.

2. Как это работает

Регламент по корп. баллам ГК ГРАСТ

4. ЧТО ЭТО ДАЕТ:

4.1. При повышении сотрудника в должности, он должен иметь не менее 20 Корп. баллов (помимо остальных предусмотренных критериев)

4.2. Трое сотрудников ГК ГРАСТ с наиболее высоким рейтингом на корпоративном мероприятии будут награждены специальными призами и подарками!

