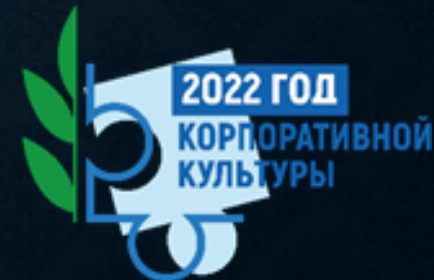


ПРОФСОЮЗ –
ТЕРРИТОРИЯ
ЗДОРОВЬЯ



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ



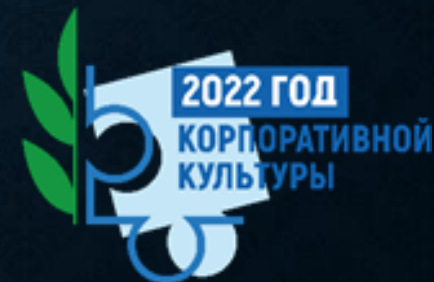
ОБЩЕЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ



КУЛЬТУРА

КУЛЬТУ́РА (ОТ ЛАТ. CULTURA):

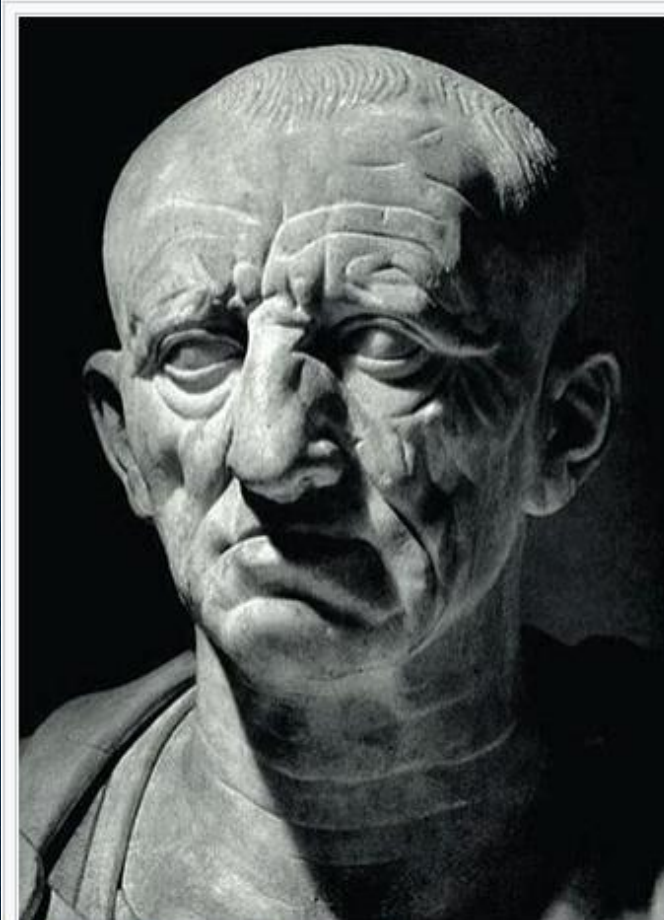
ВОЗДЕЛЫВАНИЕ

ВОСПИТАНИЕ

ОБРАЗОВАНИЕ

РАЗВИТИЕ,

ПОЧИТАНИЕ



Марк Порций Катон Старший (234—149 г. до н. э.), слово *cultura* впервые встречается в его трактате о земледелии *De Agri Cultura* (ок. 160 г. до н. э.)

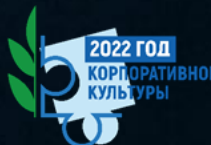


ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ



ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

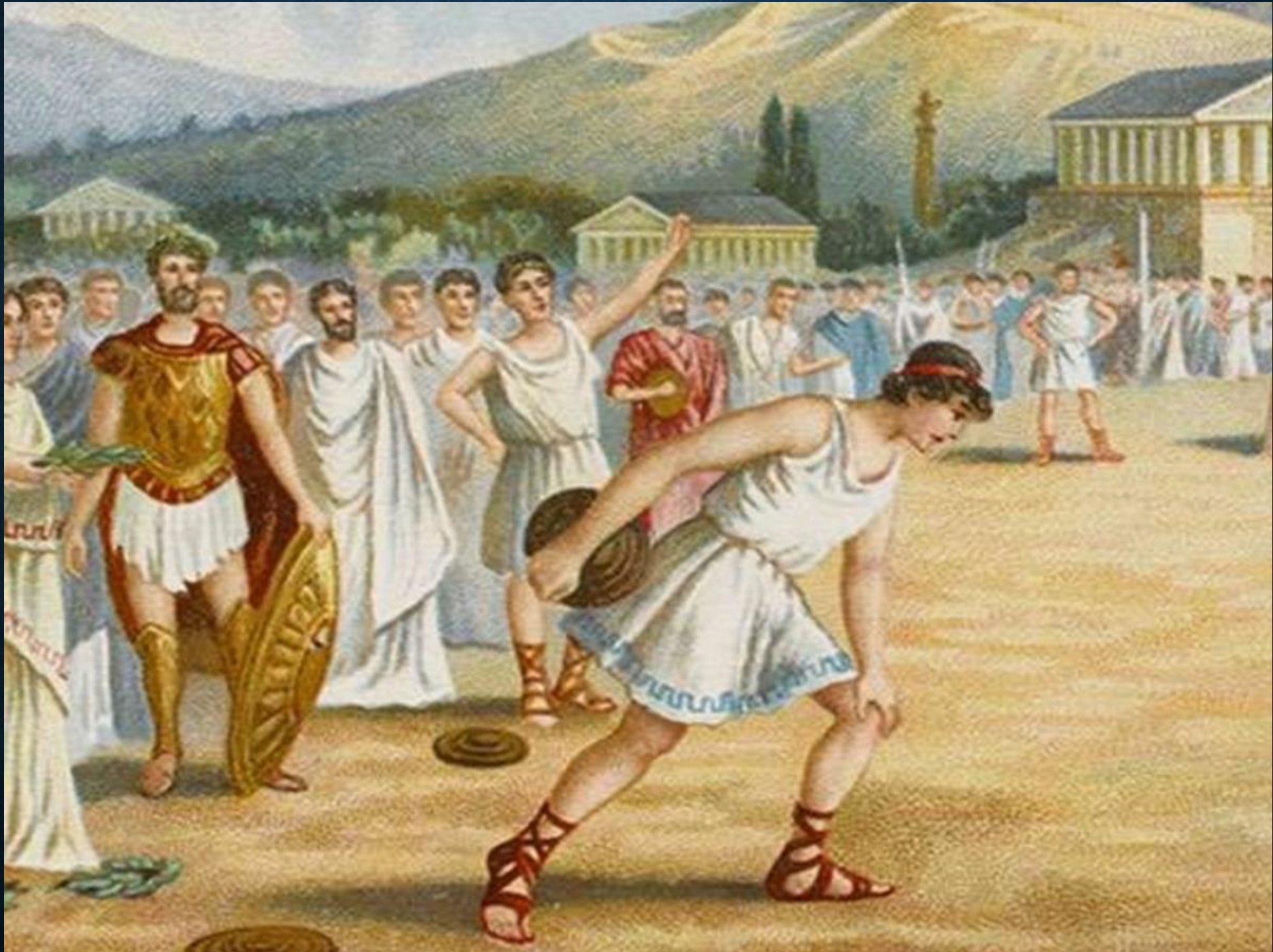
- **Физическая культура** (греч. φύσις — «природа» и лат. *cultura* — «возделывание земли») — область социальной деятельности, направленная на сохранение и укрепление здоровья человека в процессе осознанной двигательной активности
- Это часть культуры, представляющая собой совокупность ценностей и знаний, создаваемых и используемых обществом в целях физического и интеллектуального развития способностей человека, совершенствования его двигательной активности и формирования здорового образа жизни, социальной адаптации путём физического воспитания, физической подготовки и физического развития





E. C. ...







#MakeNightsEpic | February 9, 2022

© 2021 International Olympic Committee. All Rights Reserved.





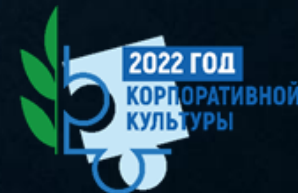


КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Корпоративная культура - совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации.



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ





Кодекс поведения компании Nike

В компании Nike мы твердо верим в то, что даже при отсутствии финишной линии, стартовая линия существует всегда.

Учитывая, что наше сотрудничество с фабриками по контракту постоянно эволюционирует, данный Кодекс поведения разъясняет и определяет наши основные ожидания в отношении заводских поставщиков, а также указывает минимальные стандарты, которым должна соответствовать каждая фабрика.

Нашим намерением является использование этих стандартов в качестве неотъемлемого компонента нашего подхода к стратегиям снабжения компании NIKE, оценки производительности каждой отдельной фабрики, а также определения того, с какими фабриками Nike продолжит сотрудничество.

Поскольку мы непрерывно занимаемся развитием модели ведения бизнеса в отношении снабжения и производства, наша компания ставит перед собой задачу сотрудничать только с теми фабриками, которые осознают что соответствие этим минимальным стандартам является отправной точкой для формирования и заочисления лидерства в производстве, постоянного улучшения и самоконтроля.

Помимо Кодекса компания Nike ставит одной из своих приоритетных задач сотрудничество с фабриками, работающими по контракту, для построения более гибкой, рациональной, функциональной и надежной цепи поставок.

Наша компания продолжит сотрудничать с общественностью, правительственными органами и частным сектором, чтобы повлиять на системные преобразования в условиях труда и окружающей среды в странах, в которых осуществляет деятельность компания Nike.

Мы надеемся, что фабрики, работающие по контракту, разделят заинтересованность компании Nike в уменьшении количества отходов, рациональном использовании ресурсов, поддержке прав рабочих, а также в улучшении благосостояния рабочих и общества. Мы твердо верим, что партнерские отношения, основанные на открытости, сотрудничестве и взаимном уважении, являются неотъемлемым условием для достижения поставленных целей и задач.

Наш Кодекс поведения обязывает фабрики, работающие по контракту с компанией Nike, соответствовать следующим стандартам, которые, как мы считаем, являются важными при достижении поставленных целей.

ДОБРОВОЛЬНЫЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ

На фабрике, работающей по контракту, не должен использоваться принудительный труд, включая труд заключенных, труд работников по ученическим договорам, принудительный труд и иные формы принудительного труда. Фабрика, работающая по контракту, несет ответственность за установление требований по трудоустройству для иностранных работников, в том числе требований для найма на работу.

РАБОТНИКИ ОТ 16-ТИ ЛЕТ И СТАРШЕ

Фабрике разрешается нанимать работников в возрасте от 16 лет, работников, возраст которых превышает установленный возраст для получения всеобщего обязательного образования, или работников, возраст которых превышает трудоспособный возраст, установленный для каждой отдельной страны (в зависимости от того, какое требование устанавливает более высокое возрастное ограничение). Запрещается нанимать работников, возраст которых меньше 18 лет, для работы в опасных условиях.

НЕДОПУСТИМОСТЬ ДИСКРИМИНАЦИИ РАБОТНИКОВ

При приеме на работу, выплате заработной платы, повышении или в вопросах дисциплины работники не должны подвергаться дискриминации по какому-либо из следующих принципов: пол, раса, религия, возраст, недееспособность, сексуальная ориентация, беременность, семейное положение, национальность, политические взгляды, членство в профсоюзах, социальное или этническое происхождение или другому социальному статусу, защищаемому законами страны.

УВАЖЕНИЕ СВОБОДЫ СОЮЗОВ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

В пределах, разрешаемых законом конкретной страны, исполнитель должен уважать право своих работников на свободу союзов и коллективных переговоров. Право работников на формирование и вступление в профсоюзы и другие рабочие организации по выбору не должно сопровождаться притеснением, вмешательствами и противодействиями.

СВОЕВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Исполнитель должен своевременно выплачивать заработную плату работникам хотя бы в минимальном размере, предусмотренном законами конкретной страны, а также оплачивать обязательные льготы, такие как отпуска и выходное пособие при завершении срока службы. Из заработной платы не должны производиться дискреционные вычеты.

ПРИТЕСНЕНИЕ И ОСКОРБЛЕНИЕ НЕ ДОПУСКАЮТСЯ

Исполнитель должен относиться к работникам с уважением и достоинством. Работники не должны подвергаться физическому, сексуальному, психологическому или вербальному притеснению.

КОЛИЧЕСТВО РАБОЧИХ ЧАСОВ НЕ ДОЛЖНО ПРЕВЫШАТЬ НОРМУ

Работники не должны работать более 60 часов в неделю или более установленного в конкретной стране количества нормальных часов и сверхурочных часов. Сверхурочные часы должны согласовываться между работником и работодателем и оплачиваться по премиальному тарифу. Работникам предоставляется 24 часа на отдых (как минимум) каждые семь дней.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОСТОЯННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Работа выполняется на основании трудовых отношений, установленных конкретной страной. Исполнителю не разрешается организовывать домашнюю работу в производстве продукции Nike или продуктов дочерних компаний.

РАБОЧЕЕ МЕСТО ДОЛЖНО БЫТЬ БЕЗОПАСНЫМ И НЕ ДОЛЖНО ПРЕДСТАВЛЯТЬ ОПАСНОСТЬ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ

Исполнитель должен предоставлять каждому отдельному работнику безопасное и гигиеничное рабочее место, а также принять меры по предотвращению несчастных случаев или травм, получение которых может быть связано с выполняемой работой или стать результатом функционирования технических средств, используемых исполнителем в работе. Исполнитель должен обладать системами для обнаружения и реагирования на потенциальные угрозы безопасности и здоровья работников.

МИНИМИЗАЦИЯ ВЛИЯНИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

Исполнитель должен обеспечивать защиту здоровья людей и окружающей среды, соблюдать обязательные требования, включающие требования по выбросам в атмосферу, токсичным и твердым отходам, а также слива воды. Исполнитель принимает рациональные меры для уменьшения негативного влияния производственной деятельности на окружающую среду и прилагает соответствующие усилия для постоянного улучшения экологических показателей.

СОБЛЮДЕНИЕ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Одним из основных условий ведения бизнеса с компанией Nike является полное внедрение и интеграция настоящего Кодекса и сопутствующих стандартов руководства, а также действующих законов в деловую практику. Кроме того, исполнитель должен предоставить свое согласие на их дальнейшую проверку и контроль. Исполнитель должен разместить данный Кодекс visibly (а) работников на всех основных рабочих местах, предоставить работникам информацию об их правах и обязанностях, как это определено Кодексом и соответствующими законами конкретной страны, обеспечить соблюдение требований Кодекса всеми подразделениями, производящими продукцию Nike, или дочерними предприятиями.





Мы ценим своих сотрудников превыше всего

«Позаботься о сотрудниках, и они позаботятся о клиентах».

Философия основателя компании Дж. Уилларда Мэрриотта сделала Marriott привлекательным местом работы, каким компания и остается в течение уже более 85 лет. Принцип «люди превыше всего» постоянно приносит нам признание и награды по всему миру. Создание условий для роста и успешного развития сотрудников — неотъемлемая часть культуры нашей компании.



Мы стремимся к совершенству

Клиентоориентированность движет всеми нашими действиями.

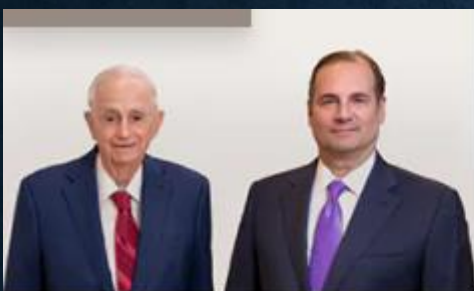
Репутация Marriott как сети гостиниц с сервисом высшего класса начала формироваться с самого основания. Еще Дж. Уиллард Мэрриотт обозначил основную цель: «хорошая еда и хорошее обслуживание по справедливой цене». Мы гордимся тем, что продумываем каждую мелочь, каждый день, в каждом уголке земного шара.



Мы открыты к переменам

Инновации всегда имели для Marriott большое значение.

Семейство Marriott повлияло на становление современных стандартов гостиничного дела. Мы готовы постоянно менять существующую практику, предугадывая желания наших клиентов, создавать новые бренды, открывать новые отели по всему свету и предлагать новые услуги.



Мы действуем честно и добросовестно

То, как мы ведем дела, не менее важно, чем само наше дело.

Мы тщательно следим за безукоризненным соблюдением этических и законодательных стандартов. Это основа нашей ежедневной работы, принципов трудоустройства и взаимодействия с каналами поставок, экологических программ, нашей заинтересованности в защите прав человека и социальной ответственности.

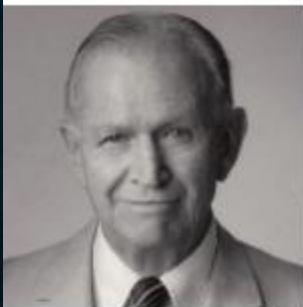


Мы служим миру

Наша компания черпает силы в принципе служения.

Мы поддерживаем развитие сообществ, в которых мы живем и работаем. Marriott участвует в работе над мировыми социальными проблемами в пяти направлениях: снижение уровня бедности, экология, подготовка кадров из местного населения, здоровье детей и мировое культурное разнообразие и равенство.

Подробнее об основателях



В 1927 году Дж. Уиллард Мэрриотт открыл небольшой киоск для продажи напитков, который со временем перерос в сеть ресторанов Hot Shoppes. В течение последующих 58 лет он строил и развивал бренд Marriott на основании тех



Элис Шитс была верным спутником Дж. Уилларда Мэрриотта в бизнесе и в жизни. Она внесла значительный вклад в развитие компании, а ее приверженность волонтерской деятельности не забыта и по сей день: ежегодная награда за служение



Семейный бизнес с детства привил Дж. У. «Биллу» Мэрриотту-младшему любовь к гостиничному делу. За более чем 50 лет руководства компанией он превратил Marriott в мировую гостиничную сеть, которой принадлежит более 3700





**ЗАНИМАЙТЕСЬ
СПОРТОМ!**

**БУДЬТЕ
ЗДОРОВЫ**