

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МУП «Горводоканал»

В.И. Иванов



Кодекс этики и служебного поведения работников

МУНИЦИПАЛЬНОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «ГОРВОДОКАНАЛ»

Кодекс этики и служебного поведения работников (далее — Кодекс) Муниципального унитарного предприятия «Горводоканал» (далее - предприятие) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О противодействии коррупции» №273-ФЗ от 25.12.2008 г., а также основан на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Муниципального унитарного предприятия «Горводоканал» (далее - работники) независимо от занимаемой ими должности.
- 1.2. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.
- 1.3. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:
 - 2.1.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - 2.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;
 - 2.1.4. выполнять установленные нормы труда;
 - 2.1.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- 2.1.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 2.1.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- 2.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с предприятием.
 - 2.2.1. Работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:
 - 2.2.2. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности предприятия;
 - 2.2.3. соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
 - 2.2.4. обеспечивать эффективную работу предприятия;
 - 2.2.5. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности предприятия;
 - 2.2.6. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
 - 2.2.7. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
 - 2.2.8. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
 - 2.2.9. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
 - 2.2.10. проявлять корректность и внимательность в обращении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами по работе, должностными лицами и другими гражданами;
 - 2.2.11. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
 - 2.2.12. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету, репутации работника и репутации предприятия в целом;

- 2.2.13. не создавать условия для получения надлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
- 2.2.14. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности предприятия, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- 2.2.15. соблюдать установленные правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- 2.2.16. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе предприятия;
- 2.2.17. стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника;
- 2.2.18. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- 2.2.19. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно-опасного поведения (коррупционно-опасным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё служебное положение).
- 2.3. Коррупционно-опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.
- 2.4. В целях противодействия коррупции работнику предприятия рекомендуется:
 - 2.4.1. вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
 - 2.4.2. избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету работника;
 - 2.4.4. доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику;
 - 2.4.5. обратиться в комиссию по трудовым спорам и профессиональной этике предприятия в случае, если руководитель не может разрешить проблему, либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.
 - 2.4.6. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственных учреждениях норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.
- 2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в

- организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
- 2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:
- 2.6.1. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- 2.6.2. не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- 2.6.3. по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

- 3.1. Коррупционно-опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим звание руководителя предприятия.
- 3.2. Профилактика коррупционно-опасного поведения руководителя заключается в:
- 3.2.1. глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств для назначения на должность, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм;
- 3.2.2. изучении с руководителем всех уровней нравственных основ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;
- 3.2.3. воспитании у руководителя личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты работников предприятия;
- 3.2.4. предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.
- 3.3. Руководитель предприятия обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. ОТНОШЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ К ПОДАРКАМ И ИНЫМ ЗНАКАМ ВНИМАНИЯ

- 4.1. Получение или вручение работниками предприятия подарков, вознаграждений, призов, а также оказание разнообразных почестей, услуг (далее подарков), за исключением случаев, предусмотренных законом, могут создавать ситуации этической неопределённости, способствовать возникновению конфликта интересов.

- 4.2. Принимая или вручая подарок, стоимость которого превышает предел, установленный действующим законодательством Российской Федерации, работник попадает в реальную или мнимую зависимость от дарителя (получателя), что противоречит нормам профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.
- 4.3. Общепринятое гостеприимство по признакам родства, землячества, приятельских отношений и получаемые (вручаемые) в связи с этим подарки не должны создавать конфликта интересов.
- 4.4. Работник может принимать или вручать подарки, если:
 - 4.4.1. это является частью официального протокольного мероприятия и происходит публично, открыто;
 - 4.4.2. ситуация не вызывает сомнения в честности и бескорыстии;
 - 4.4.3. стоимость принимаемых (вручаемых) подарков не превышает предела, установленного действующим законодательством Российской Федерации.
- 4.5. Получение или вручение подарков в связи с выполнением профессиональных обязанностей возможно, если это является официальным признанием личных профессиональных достижений работника.
- 4.6. Работнику не следует:
 - 4.6.1. создавать предпосылки для возникновения ситуации провокационного характера для получения подарка;
 - 4.6.2. принимать подарки для себя, своей семьи, родственников, а также для лиц или организаций, с которыми сотрудник имеет или имел отношения, если это может повлиять на его беспристрастность;
 - 4.6.3. передавать подарки другим лицам, если это не связано с выполнением его служебных обязанностей;
 - 4.6.4. выступать посредником при передаче подарков в личных корыстных интересах.
- 4.7. Работникам предприятия запрещается получать в связи с исполнением ими должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, штату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения).

5. ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

- 5.1. Работник, добросовестно исполняющий профессиональные обязанности, не может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на дискредитирование деятельности работника предприятия.
- 5.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства предприятия.
- 5.3. Руководителю предприятия надлежит поддерживать и защищать работника в случае его необоснованного обвинения.
- 5.4. Работник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

- 5.5. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и порочит честь предприятия.

6. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

- 6.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.
- 6.2. В служебном поведении работник воздерживается от:
- 6.2.1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- 6.2.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- 6.2.3. курения на территории предприятия вне специально отведенных мест..
- 6.3. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
- 6.4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с детьми, родителями (законными представителями ребенка), коллегами и другими гражданами.
- 6.5. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей, в зависимости от условий трудовой деятельности, должен способствовать уважительному отношению граждан к предприятию и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает сдержанность, традиционность, аккуратность.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

- 7.1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 7.2. Соблюдение работником норм Кодекса учитывается при проведении аттестаций, для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.