

Утверждаю:
С «01» октября 2017 г.
Генеральный директор ООО «АкваСервис»
Нагих Николай Викторович



КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ООО «АкваСервис»

1.1. Общие положения.

1.1.1. Кодекс этики и служебного поведения сотрудников Организации (далее - Кодекс) основывается на фундаментальных общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга.

1.1.2. Кодекс основан на положениях:

Конституции Российской Федерации;

иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Соблюдение основных положений Кодекса дает право сотрудникам Организации на уважение, доверие и поддержку в служебной и повседневной деятельности со стороны коллег, граждан и общества в целом.

1.1.3. Гражданин Российской Федерации, поступающий на работу в Организацию, знакомится с положениями Кодекса.

1.1.4. Настоящий Кодекс служит следующим целям:

установлению нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника Организации;

формированию единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;

воспитанию высоконравственной личности сотрудника Организации, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали;

регулированию профессионально-этических проблем взаимоотношений, возникающих в процессе служебной деятельности;

соблюдению этических норм поведения сотрудника Организации в повседневной жизни;

выработке у сотрудника Организации потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения.

1.1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудником Организации своих должностных обязанностей.

1.2. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников Организации.

Принципы служебного поведения сотрудника Организации учитываются гражданами Российской Федерации в связи с их нахождением на работе в Организации. Сотрудники Организации, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Организации;

исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их деятельности;

осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;

не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Организации;

не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Организации, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

Сотруднику Организации, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Организации (далее - руководитель), рекомендуется быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Организации благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники Организации не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

Руководитель призван:

принимать меры по предупреждению коррупции;

не допускать случаев принуждения сотрудника Организации к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

1.3. Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников Организации.

1.3.1. В служебном поведении сотруднику Организации 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.

1.3.2. В служебном поведении сотруднику Организации рекомендуется воздерживается от:

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, прельявления неправомερных, незаслуженных обвинений;

гроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

1.3.3. Сотрудники Организации призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Сотрудникам Организации рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

1.3.4. Внешний вид сотрудника Организации при исполнении ими должностных обязанностей способствует уважительному отношению граждан к Организации, соответствует общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

2. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

2.1. Урегулирование конфликта интересов является одним из важнейших антикоррупционных механизмов и одновременно способом обеспечения надлежащего функционирования служебных правоотношений.

2.2. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности сотрудников Организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

2.3. При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм. В Приложении № 2 к настоящему Противодействию коррупции содержится примерный перечень ситуаций конфликта интересов.

2.4. Основные принципы управления конфликтом интересов в Организации.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Организации и сотрудника Организации при урегулировании конфликта интересов;

защита сотрудника Организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт сотрудником Организации и урегулирован (предотвращен) Организацией.

2.5. Обязанности сотрудников Организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

В Организации закреплены следующие обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.6. Порядок раскрытия конфликта интересов сотрудником Организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

В Организации установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в устной форме. Возможно первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

2.7. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

2.8. Поступившая информация тщательно проверяется руководителем Организации с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Не исключается, что в итоге этой работы Организация может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены сотрудником Организации, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2.9. Если Организация пришла к выводу, что конфликт интересов имеет место, то используются следующие способы его разрешения:

ограничение доступа сотрудника Организации к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы сотрудника Организации;

добровольный отказ сотрудника Организации или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

пересмотр и изменение функциональных обязанностей сотрудника Организации;

временное отстранение сотрудника Организации от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

перевод сотрудника Организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

передача сотрудником Организации принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

отказ сотрудника Организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Организации;

увольнение сотрудника организации из Организации по инициативе сотрудника Организации;

увольнение сотрудника Организации по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником Организации по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

2.10. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Такими лицами являются непосредственный начальник сотрудника организации, сотрудник кадровой службы Организации, лицо, ответственное за противодействие коррупции. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально: в обсуждении принимают участие упомянутые выше лица, представитель юридического подразделения, руководитель более высокого звена и т.д.