

**УЛЬЯНОВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ
«ГОРОДСКАЯ ТЕПЛОСЕТЬ»**

ПРИКАЗ

28 » 06 2019г

г.Ульяновск

№ 210

Об утверждении Кодекса
этики и служебного поведения
работников Предприятия

1. Кодекс этики и служебного поведения, утвержденный приказом по предприятию № 3 от 10.01.2018 года считать утратившим силу.
2. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников УМУП «Городская теплосеть» согласно приложению.
3. Рекомендовать работникам УМУП «Городская теплосеть» руководствоваться в своей работе данным Кодексом.
4. Начальникам подразделений и служб ознакомить сотрудников Предприятия с положениями Кодекса этики и служебного поведения.
5. Начальнику отдела АСУ Зиннурову Р.Ш. разместить на официальном сайте предприятия настоящий приказ с приложением.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор
УМУП «Городская теплосеть»



С.Н. Тарасов

Исп.: нач. юр. Отдела И.Е. Ананьева

Приложение
к приказу
УМУП «Городская теплосеть»
от 18 06 2019 № 210

КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЛЬЯНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «ГОРОДСКАЯ ТЕПЛОСЕТЬ»

1. Введение

Кодекс этики и служебного поведения работников УМУП «Городская теплосеть» (далее - Кодекс), устанавливает правила, предусматривающие этические ценности и правила служебного поведения руководящих работников и иного персонала Предприятия (далее — Работники), профилактику коррупционных и иных правоотношений, а также определяет основополагающие принципы взаимоотношений, между Работниками Предприятия, с обществом в целом, правоохранительными и другими органами государственной власти, организациями и исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления муниципальных образований Ульяновской области (далее - Органы власти).

Настоящий Кодекс основан на общепринятых стандартах делового поведения и является составной частью системы управления Предприятием, способствует всестороннему его развитию, устанавливает основополагающие принципы принятия управленческих решений в экономической и социально- трудовой сферах.

Настоящий Кодекс разработан с учётом требований законодательства Российской Федерации, принципов корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Федерального закона от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

Целью принятия настоящего Кодекса является формирование условий для повышения прозрачности деятельности Предприятия, снижения коррупционных рисков, а также формирование корпоративной культуры и системы ценностей.

Задачами настоящего Кодекса являются:

профилактика коррупционных рисков и предотвращение конфликта интересов;

формирование эффективной системы антикоррупционного противодействия на Предприятии;

соблюдение норм деловой этики Работниками Предприятия; повышение и развитие единой корпоративной культуры на Предприятии.

Настоящий Кодекс направлен на принятие управленческих решений на Предприятии в соответствии с законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

В целях эффективной реализации положений настоящего Кодекса на Предприятии создаётся Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, а также назначается подразделение (лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В случае возникновения ситуаций, не регламентированных настоящим Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у Работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности и законности его действий (бездействия), действий (бездействия) его коллег или правильного понимания (толкования) положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к своему непосредственному руководителю, и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Кодекс в части, не противоречащей существу имеющихся обязательств, имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, заключенным с Предприятием, а также для физических и юридических лиц, исполняющих поручения, либо представляющих Предприятие перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени Предприятия.

Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также инициирование от имени Предприятия в отношении нарушителей требований Кодекса мер гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Соблюдение этических норм и принципов, заложенных в настоящем Кодексе, способствует снижению коррупционных рисков, улучшению деловой репутации, повышению эффективности деятельности и ответственности Работников за результаты деятельности.

Полученная Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов и подразделением (лицом), ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, информация о нарушении положений настоящего Кодекса считается конфиденциальной и защищенной от несанкционированного доступа третьих лиц. Лицо, сообщившее о нарушении, имеет право получить информацию о ходе рассмотрения его сообщения.

2. Миссия и ценности

Миссией Предприятия является выполнение задач, поставленных перед Органами власти.

Приоритетными ценностями Предприятия являются:

1. Законность. Работники Предприятия осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними распорядительными документами Предприятия.

2. Эффективность. Предприятие на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность от распоряжения муниципальным имуществом, рентабельность деятельности и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции.

3. Социальная ответственность. Предприятие осуществляет реализацию различных программ в сфере охраны труда, защиты окружающей среды, повышения качества жизни Работников и их семей. В рамках своей компетенции Предприятие осуществляет деятельность по решению государственных социальных задач.

4. Кадровый потенциал. Предприятие создаёт комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности Работников путём улучшения условий и безопасности труда, предоставления возможностей по повышению уровня образования и квалификации, а также дополнительного социального обеспечения.

5. Надёжность. Выстраивая деловые отношения, Предприятие стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих государственным интересам.

6. Нравственность. Предприятие осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости, общепринятых нормах порядочности.

3. Этические принципы

Работники Предприятия руководствуются в своей деятельности следующими этическими принципами:

1. Добросовестность. Работники Предприятия не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц в ущерб интересам Предприятия и/или государства в лице Органа власти.

2. Профессионализм. Профессиональные стандарты, принятые на Предприятии, обеспечивают соответствие занимаемой должности квалификации, уровня образования и опыта Работников.

3. Репутация. Управленческие решения и действия Работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации Предприятия. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их

действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный или иной ущерб Предприятию, её Работникам и/или государству в лице Органа власти.

4. Открытость и прозрачность. Деятельность Работников Предприятия строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные и оперативные данные с учётом соблюдения законодательства Российской Федерации.

5. Конфиденциальность. Работники Предприятия должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных Работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб Предприятию, её Работникам и/или государству в лице Органа власти.

6. Эффективность и сплочённость. Работники Предприятия действуют сплочённым коллективом. Эффективная работа каждого Работника направлена на достижение высоких производственных результатов, повышение финансово-экономического, кадрового, научно-технического потенциалов.

7. Уважение. На Предприятии строго соблюдаются принципы уважительного отношения между Работниками, а также с контрагентами и официальными представителями Органов власти. Не допускается дискриминация по половому, национальному, должностному, социальному, религиозному, политическому и другим признакам.

8. Ответственность. Работник Предприятия несёт ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действия (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других Работников.

4. Защита информации

Предприятие обеспечивает защиту персональных данных Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам запрещено разглашать конфиденциальную, инсайдерскую и иную информацию, составляющую государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации и иную информацию ограниченного доступа.

Работники обязаны соблюдать правила и предписания по защите персональных данных. В сомнительных ситуациях или в случае выявления нарушений Работнику необходимо незамедлительно проинформировать своего непосредственного руководителя, и/или Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или лицо (подразделение), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Работники обязаны предпринимать все возможные меры для обеспечения защиты, охраняемой законодательством Российской Федерации, конфиденциальной, инсайдерской и

иной информации, разглашение которой может нанести ущерб интересам Предприятия и/или государства в лице Органов власти.

Работники несут персональную ответственность за использование конфиденциальной, инсайдерской и иной информации в целях получения личной выгоды или выгоды в интересах третьих лиц в ущерб интересам Предприятия и государства в лице Органов власти.

Незаконное использование или неосторожное разглашение конфиденциальной, инсайдерской и иной информации, являющейся информацией ограниченного доступа или охраняемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, может привести к инициированию от имени Предприятия или Органа власти в отношении нарушителей требований Кодекса применения предусмотренных законодательством Российской Федерации мер ответственности.

5. Конфликт интересов

Работники Предприятия обязаны не допускать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов. В случае возникновения при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, Работникам необходимо воздержаться от принятия решений и/или осуществления каких-либо действий (бездействия) в целях устранения возможных претензий как со стороны Предприятия, так и со стороны третьих лиц в предвзятости и необъективности, а также незамедлительно сообщить о личной заинтересованности своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов, и/или лицу (в подразделение), ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

Рассмотрение фактов возникновения при исполнении Работником должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, осуществляется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в порядке, предусмотренном Положением о Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в организации, подведомственной Органам власти.

Работники Предприятия осуществляют свои должностные обязанности исключительно в интересах Предприятия и государства в лице Органов власти.

Работником не допускается заключение сделок и возникновение ситуаций, в которых личные интересы Работника вступают в конфликт с интересами Предприятия и государства в лице Органа власти.

Работники Предприятия не оказывают влияние на решение Единоличного исполнительного органа Предприятия с целью необоснованного приёма на работу лиц, в

устройстве которых заинтересованы, а также с целью необоснованного повышения по службе других Работников.

Участие Работников в принятии решений, касающихся деловых отношений с контрагентами, в случае возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, не допускается.

6. Правила поведения в сфере закупок

1. При планировании и осуществлении закупок, заключении и исполнении контрактов (договоров), заключенных по итогам их осуществления, Предприятие и Работники обязаны обеспечить соблюдение принципов, предусмотренных Федеральным Законом № 223-ФЗ от 18.07.2011 года «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», принципов контрактной системы, предусмотренных статьёй 6 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

2. На Предприятии должна быть разработана и принята система правил, подробно регламентирующих действия Предприятия и Работников при планировании и осуществлении закупок, заключении и исполнении контрактов (договоров), заключенных по итогам их осуществления (далее - Правила). К данным Правилам относятся следующие документы:

- должностные регламенты (инструкции) Работников, занятых в сфере закупок;
- положения (регламенты, порядки работы) комиссий (по осуществлению закупок, приёмочная, по признанию победителя уклонившимся, по согласованию поставщику (подрядчику, исполнителю) возможности предоставления продукции с улучшенными характеристиками и иные);
- документ, определяющий правила и формы осуществления контроля за исполнением поставщиком (подрядчиком, исполнителем) условий контракта в соответствии с законодательством.

3. В целях эффективности и результативности закупочной деятельности Предприятие в качестве Работников, занятых в сфере закупок, должно привлекать преимущественно квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими и практическими знаниями и навыками в указанной сфере.

Предприятие должно своевременно обеспечивать профессиональную переподготовку или повышение квалификации своих Работников, занятых в сфере закупок.

4. Предприятие и Работники не имеют право проводить переговоры с участниками закупок в отношении их заявок, окончательных предложений до завершения процедуры определения победителя закупки, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Кроме того, при проведении электронных аукционов также не допускаются переговоры с оператором электронной площадки в случае, если в результате этих переговоров создаются преимущественные условия для участия в электронном аукционе и (или) условия для разглашения конфиденциальной информации.

5. При осуществлении закупок Предприятие и Работники не должны допускать конфликта интересов с участниками закупок.

При формировании персонального состава комиссий Предприятие и Работники обязаны соблюдать требования, предусмотренные законодательством.

7. Подарки и иная выгода

Получение или дарение подарков (услуг) между Работниками Предприятия, представителями Органов власти и деловыми партнёрами не допускается. Положения антикоррупционного законодательства и Гражданского кодекса РФ содержат запрет на дарение подарков лицам, замещающим государственные и муниципальные должности, государственным и муниципальным служащим, работникам отдельных организаций, а также на получение ими подарков в связи с выполнением служебных (трудовых) обязанностей.

Исключением являются подлежащие сдаче подарки, которые получены в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и другими официальными мероприятиями.

Получение должностным лицом подарка в иных случаях является нарушением запрета, создает условия для возникновения конфликта интересов, а также влечет ответственность, предусмотренную законодательством, вплоть до увольнения в связи с утратой доверия, а в случае, когда подарок может быть расценен как взятка – уголовную ответственность.

Кроме того, должностным лицам не рекомендуется получать подарки или какие-либо иные вознаграждения, в том числе на личных торжественных мероприятиях, от лиц, в отношении которых должностные лица непосредственно осуществляют функции муниципального управления.

Работник в течение 3-х дней со дня получения или дарения подарка (услуги) должностному лицу сообщает об этом факте в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов на Предприятии и/или в подразделение (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений на Предприятии в случае, если стоимость подарка превышает 3 000 рублей.

При возникновении вопросов и конфликтных ситуаций, связанных с получением или дарением подарков (услуг), Работникам необходимо обращаться к своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов на Предприятии, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

7. Противодействие коррупции. Предприятие в пределах своих полномочий реализует комплекс мер по противодействию и профилактике коррупции, выявлению, предупреждению и пресечению коррупционных правонарушений, а также минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Единоличный исполнительный орган Предприятия обеспечивает внедрение настоящего Кодекса и контроль за его соблюдением.

Предприятие вправе вносить дополнения и уточнения в настоящий Кодекс, с учётом своих внутренних особенностей, а также изменений действующего законодательства Российской Федерации.

Все категории Работников Предприятия обязаны ознакомиться с настоящим Кодексом под роспись.

На Предприятии запрещается принимать прямое или косвенное участие Работников в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех или иных вопросов, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (получать) услуги имущественного характера, предоставлять (получать) иные имущественные права за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным (должностным) положением.

Работники Предприятия обязаны уведомлять непосредственного руководителя и/или Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов на Предприятии, и/или подразделение (лицо), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений на Предприятии, о фактах склонения их к совершению коррупционных правонарушений в течении 3-х рабочих дней со дня такого факта.

Работникам Предприятия следует незамедлительно сообщать в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов на Предприятии и/или подразделению (лицу), ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений на Предприятии, обо всех нарушениях законодательства и положений настоящего Кодекса. При этом Работнику гарантируется конфиденциальность такого обращения, а также непредвзятое и справедливое отношение, в случае такого обращения.

Если обращение было сделано с целью распространения ложных сведений, либо будет установлен факт совершения нарушения самим заявителем, то он может быть привлечён к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Кодексом.

Своевременное сообщение Работника о фактах нарушений положений настоящего Кодекса, допущенных им лично или в составе группы лиц, может рассматриваться Предприятием как смягчающий фактор при принятии дисциплинарных и иных мер воздействия.

Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов на Предприятии рассматривает вопросы, связанные с соблюдением положений Кодекса, требований об урегулировании конфликта интересов.

В случае установления факта причинения убытков Предприятию и государству в лице Органов власти по вине Работника, Предприятие вправе обратиться в суд для возмещения убытков, причинённых вследствие вышеуказанных действий (бездействия).

При подозрении или обнаружении действий (бездействия) Работников, имеющих признаки нарушения законодательства о противодействии коррупции, Предприятие не позднее 10 рабочих дней со дня обнаружения таких признаков, направляет соответствующие материалы в правоохранительные органы для осуществления

установленных законодательством Российской Федерации мероприятий с целью оценки законности действий (бездействия) соответствующих лиц.

Руководящие работники Предприятия должны выступать личным примером этического поведения, проводить разъяснительную работу с подчиненными с целью соблюдения положений настоящего Кодекса, а также профилактики коррупционных и иных правонарушений.

При возникновении вопросов по правилам поведения Работники должны обращаться за разъяснениями к своему непосредственному руководителю и/или в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов на Предприятии, и/или в подразделение (к лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений на Предприятии.

Основы и принципы деятельности Предприятия по противодействию коррупции определяются настоящим Кодексом и Антикоррупционной политикой Предприятия.

При возникновении вопросов по применению настоящего Кодекса, а также при наличии информации о нарушении антикоррупционного законодательства Российской Федерации и положений настоящего Кодекса, Предприятие обеспечивает информационные каналы обратной связи, гарантирующие анонимность заявителя, например:

телефон;

электронная почта;

онлайн-сервис;

специализированный «ящик доверия»;

почтовый адрес для почтовых отправлений с пометкой «Противодействие коррупции».

8. Заключительные положения

Настоящий Кодекс, а также изменения и дополнения к нему на Предприятии утверждаются внутренним распорядительным актом единоличного исполнительного органа Предприятия.

Кодекс вступает в силу с момента его утверждения, является открытым и общедоступным документом. Предприятие размещает его на своём официальном сайте в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

Все предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются Работником Предприятия в Комиссию по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов на Предприятии и/или в подразделение (лицу), ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений на Предприятии, которые представляют на рассмотрение и утверждение соответствующий проект внутреннего распорядительного акта о вносимых изменениях в Кодекс единоличному исполнительному органу Предприятия.