

Утвержден  
приказом №19  
от 12.01.2023г.

# Кодекс этики служебного поведения работников предприятия АО «УЖКХ»

Тихвин 2023 г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Основными целями и задачами Кодекса корпоративного поведения сотрудников АО «УЖКХ» (далее соответственно - Кодекс, Организация) являются:

- содействие достижению основных целей и задач Организации;
- формирование у персонала Компании единых коммуникационных моделей и норм делового общения;
- обеспечение соответствия поведения сотрудников корпоративным стандартам;
- определение условий и порядка применения мер воздействия к сотрудникам, допустившим нарушение норм, обозначенных в данном Кодексе.

1.2. Настоящий Кодекс содержит основные принципы делового поведения и этики организации. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению бизнеса.

1.3. Все сотрудники должны быть ознакомлены с Кодексом и придерживаться изложенных в нем принципов и процедур.

1.4. Обязанность каждого сотрудника соблюдать все положения Кодекса, а также положения иных, связанных с деловым поведением и этикой, внутренних политик и процедур Организации.

## **2. НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ**

### **2.1 Общие положения.**

2.1.1. Репутация честной, открытой Организации, строго придерживающейся высоких стандартов корпоративной этики, является залогом ее успеха и процветания. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации Организации - одна из основных задач всех сотрудников. Любые нарушения норм и правил корпоративной этики могут привести к потере доверия к Организации со стороны деловых партнеров и государственных структур.

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Организации и определяют, что Организация ожидает от своих сотрудников. Эффективное внедрение и соблюдение этических норм является обязательным для всех без исключения, вне зависимости от места работы и прошлого опыта. Каждый сотрудник Организации несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Организация ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Организация стремится поддерживать корпоративный дух, который объединяет всех сотрудников независимо от занимаемой должности или служебного положения в единую команду профессионалов, имеющих общую цель.

2.1.4. Организации ставит перед собой амбициозные задачи и уверена, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Организация считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Организация подтверждает, обеспечивая сотрудникам достойную заработную плату и социальный пакет, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

2.1.6. Организация не допускает дискриминации, любых форм преследования по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

## 2.2. Взаимная ответственность Организации и ее сотрудников.

2.2.1. Взаимная ответственность означает, что как Организация, так и ее сотрудники разделяют общие базовые убеждения, осознанно и добросовестно выполняют свои обязанности по отношению друг к другу.

2.2.2. Организация видит свою ответственность перед сотрудниками в том, чтобы:

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства Российской Федерации;

- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и внутренними документами Организации;

- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках программ, реализуемых Организацией;

- строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, оказывать сотрудникам доверие и обеспечивать открытый диалог;

- развивать и совершенствовать системы обучения, мотивации, оценки потенциала сотрудников; поддерживать инициативность и стремление сотрудников к саморазвитию, повышению профессиональной компетентности, выполнению

сложных задач.

2.2.3. В свою очередь Организация ожидает, что взаимную ответственность сотрудники будут выражать через:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей и несение личной ответственности за результаты своего труда;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил безопасности труда;
- уважительное и корректное отношение к коллегам, руководителям и подчиненным;
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

### 2.3. Этические принципы сотрудников Организации.

2.3.1. Свою профессиональную деятельность сотрудники Организации осуществляют в соответствии с целями и с учетом ценностей и норм, принятых для сотрудников Организации на основе:

- профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Организации должны осуществляться на основе высоких профессиональных стандартов, соответствовать деловой практике и не противоречить закону.

- ответственности. Каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и решения и не вправе переносить ответственность на других сотрудников. Каждый сотрудник, выполняя свою работу и принимая решения, берет на себя высокую ответственность.

- честности и объективности. Все управленческие решения и действия сотрудников Организации должны быть честными и объективными. Предвзятое отношение, как к своим должностным обязанностям, так и к коллегам не допускается.

- добросовестности. Организация прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Организации могут оказаться в конфликте с интересами Организации. Должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Организации и ее участников и предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Организации.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Организации. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации Организации и ее дочерних и зависимых обществ.

- уважении. Организация уважает личные права и интересы сотрудников, требования клиентов, а также условия взаимодействия, выдвигаемые деловыми партнерами и обществом. Уважение и доверие позволяют повысить эффективность работы, снизив бюрократические и административные барьеры, оставаясь динамичной и эффективной командой. Каждый сотрудник, независимо от занимаемой должности, относится с пониманием и уважением к своим коллегам.

- конфиденциальности. Сотрудники обеспечивают сохранность и защиту любой конфиденциальной информации, включая информацию, составляющую коммерческую тайну и инсайдерскую информацию Организации (с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации о раскрытии информации, об инсайдерской информации и внутренних документов Организации), неправомерное использование которой может нанести Организации ущерб.

- прозрачности. Деятельность сотрудников направлена на информационную открытость и прозрачность с обеспечением всех заинтересованных сторон достоверными полными и объективными сведениями о своей деятельности при условии соблюдения принципа конфиденциальности, когда это необходимо и не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

## 2.4 Этические принципы руководства Организации.

2.4.1. Организация предъявляет особые требования к руководителям всех уровней. Своим личным примером руководство Организации должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры.

2.4.2. Руководство Организации относится к своим сотрудникам с доверием и уважением и заинтересовано в формировании долгосрочных отношений с ними на основе трудового законодательства Российской Федерации и уважения к правам человека.

2.4.3. Руководство Организации стремится проводить честную, справедливую и открытую политику в отношении своих сотрудников, с учетом индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Эта политика действует на всех этапах работы с персоналом.

#### 2.4.4. Принципы и нормы поведения руководства Организации:

- соблюдение законодательства Российской Федерации, внутренних документов Организации, условий Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к сотрудникам Организации каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до сотрудников Организации полученных целевых задач с тем, чтобы подчиненные ясно понимали их цели, смысл и свою роль в их решении;
- создание атмосферы открытости в деловом общении, обеспечение организации труда, способствующей эффективному взаимодействию сотрудников Организации и удовлетворению их от работы;
- делегирование подчиненным необходимых полномочий и предоставление им самостоятельности, исключение мелкой опеки, построение отношений с подчиненными как с единомышленниками;
- проявление открытости к конструктивной критике, уважение другого мнения;
- признание эффективности и приоритетности адекватных форм поощрения за трудовые достижения сотрудников;
- уважение права сотрудников Организации на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций сотрудников Организации относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии сотрудников Организации и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Организацией обязательных или добровольных взносов Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

### **3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ**

3.1. Организация работы в Организации по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Организация убеждена, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Организации, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

3.1.2. Сотрудники Организации вне зависимости от занимаемой должности в своей профессиональной деятельности обязаны соблюдать требования Кодекса и нести ответственность за соблюдение этических норм, предусмотренных в нем.

3.1.3. За действие или бездействие, нарушающее положения настоящего Кодекса либо подрывающее репутацию Организации и ее сотрудников, сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности или иным мерам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, также может быть поставлен вопрос о несоответствии данного сотрудника занимаемой должности.

3.1.4. Организация возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этичного поведения, своим примером поддерживать этические аспекты корпоративной культуры, при необходимости разъяснять подчиненным положения Кодекса.

3.2. Соблюдение требований настоящего Кодекса.

3.2.1. Соблюдение положений Кодекса является значимым критерием для оценки трудовой деятельности сотрудника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

3.2.2. Если у сотрудника возникли какие-либо вопросы касательно применения норм и положений Кодекса, сложности в этической оценке своих действий и действий других сотрудников, то ему следует обратиться за разъяснениями к непосредственному руководителю и/или в Комиссию по урегулированию конфликта интересов.

3.2.3. В свою очередь Организация гарантирует отсутствие негативных последствий для любого сделавшего сообщение о нарушениях положений Кодекса (в том числе какое-либо преследование или дискриминация). Нарушение анонимности такого сообщения является отдельным нарушением принципов настоящего Кодекса.

3.2.4. Организация ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Организации (например, поставщик продукции или услуг для Компании, инвестор и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Организации.

3.2.5. Каждый сотрудник Организации в случае нарушения положений настоящего Кодекса имеет право на объективное расследование допущенных им отступлений от норм Кодекса, а также вправе получить результаты проведенного расследования и рекомендации по недопущению подобных нарушений в будущем.