**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ РЕШЕТОВСКОЕ**

**ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО**

**«МУП Решетовское ЖКХ»**

**Приказ № 18-ОД от 21 мая 2014г.**

**Положение служебной этики работников**

**«МУП Решетовское ЖКХ»**

С.Решеты 2014г.

**Содержание**

1. Общие положения

2. Цель Положения

3. Основные принципы этики работника организации

4. Этика взаимоотношений с представителями проверяемых организаций

5. Этика взаимоотношений с коллегами и подчиненными

6. Этика взаимоотношений с общественностью

7. Этические конфликты

8. Конфликт интересов и его предупреждение

9. Коррупционно опасное поведение

10. Ответственность за нарушение Положения

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение служебной этики работников «МУП Решетовское ЖКХ» (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", другими нормативно - правовыми актами, правилами поведения, установленными общепринятыми нормами морали и нравственности и представляет собой систему этических норм поведения работников «МУП Решетовское ЖКХ» (далее – работник организации), основанную на морально - этических и нравственно - этических принципах поведения, которые должны соблюдаться работник организации независимо от замещаемой должности.

1.2. Основные принципы служебной этики, изложенные в настоящем Положении, распространяются на лиц, замещающих должности работника организации.

1.3. Гражданин, поступающий на работу в «МУП Решетовское ЖКХ» (далее- организация), должен быть ознакомлен с настоящим Положением.

**2. Цель Положения**

2.1. Целью настоящего Положения является установление этических норм, правил поведения работников организации для добросовестного и эффективного исполнения должностных обязанностей, исключения злоупотреблений и коррупции на работе.

2.2. Положение определяет:

- основные принципы служебной этики, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники организации;

- этику взаимоотношений с представителями проверяемых организаций, общественностью, коллегами и подчиненными;

- рекомендации по поведению работников организации в ситуации этической неопределенности, при признаках возможного конфликта интересов, в коррупционно опасных ситуациях.

**3. Основные принципы этики работника организации**

3.1. Принцип служения государству.

3.1.1. Работник организации должен быть предан своему Отечеству, защищать его интересы, неуклонно соблюдать Конституцию и законодательство Российской Федерации, законодательство Новосибирской области, нормативно-правовые акты Администрации, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

3.2. Принцип служения общественным интересам.

3.2.1. Работник организации не должен использовать свое влияние и власть в интересах какой-либо одной из социальных групп и ее ближайшего окружения за счет интересов других социальных групп.

3.2.2. Конфликт между интересами различных социальных групп работник организации должен рассматривать с точки зрения законных прав, социально-политической и экономической целесообразности, общественных представлений о справедливости, общепринятых моральных ценностей.

3.3. Принцип законности.

3.3.1. Недопустимо нарушать законы, исходя из политической, экономической целесообразности, а также по любым другим мотивам.

3.3.2. Принцип законности своей деятельности, своего служебного и внеслужебного поведения должен быть нравственной нормой.

3.3.3. Работник организации обязан строго соблюдать нормы законов и активно противодействовать их нарушению со стороны своих коллег и руководителей любого ранга.

3.4. Принцип лояльности.

3.4.1. Работник организации обязан соблюдать принцип лояльности - осознанно, добровольно соблюдать установленный организацией служебный распорядок; уважать и корректно относиться ко всем государственным и общественным институтам.

3.4.2. Работник организации обязан вести дискуссию в корректной форме, не подрывающей авторитет организации.

3.5. Принцип уважения личности.

3.5.1. Работник организации должен уважать честь и достоинство гражданина, его деловую репутацию, не дискриминировать одних путем предоставления другим незаслуженных благ и привилегий, способствовать сохранению социально-правового равенства.

3.5.2. Работник организации не должен допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям.

3.6. Соблюдение общих нравственных принципов.

3.6.1. Работник организации в своей деятельности должен руководствоваться нравственными нормами, основанными на принципах гуманизма, социальной справедливости, правах человека.

3.6.2. Честность и бескорыстность - обязательные правила нравственного поведения работника организации.

3.6.3. При исполнении работы работник организации обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, быть независимым в своих выводах и решениях, добросовестно выполнять свою работу. Основанием для его выводов может быть исключительно проверенная и объективная информация.

3.7.4. Нравственным долгом и профессиональной обязанностью работника организации является стремление к постоянному совершенствованию, к росту своих профессиональных навыков, своей квалификации, к получению новых знаний.

**4. Этика взаимоотношений с представителями проверяемых организаций**

4.1. Во взаимоотношениях с проверяемыми организациями работник организации не должен допускать нарушений законных прав и интересов проверяемых организаций и обязан строго руководствоваться нормами законодательства, своим должностным регламентом, установленными правилами и методическими рекомендациями.

4.2. Работник организации обязан быть независимым от проверяемых и других заинтересованных организаций и должностных лиц.

4.3. Ничто не должно влиять на независимость работника организации, в том числе:

- внешнее давление или влияние на работника организации, его предвзятое мнение относительно личности проверяемого, проверяемой организации, проекта или программы;

- предшествующая проверке работа в проверяемой организации и т.п.

4.4. Работник организации, заботясь о своей независимости, должен избегать любых конфликтов интересов и исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (подарки, вознаграждения и т.п.) и иных интересов, которые могут оказать влияние на его независимость и честность.

4.5. Работник организации не следует вступать в такие отношения с руководством и сотрудниками проверяемой организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на способность действовать независимо.

4.6. Работник организации не вправе использовать свой официальный статус, а также конфиденциальную служебную информацию в личных целях либо в интересах третьей стороны.

4.7. Если на работника организации оказывается неблагоприятное воздействие и при этом источник такого воздействия не может быть устранен, ему следует поставить в известность своего руководителя.

**5. Этика взаимоотношений с коллегами и подчиненными**

5.1. Работник организации должны способствовать установлению в коллективе деловых и товарищеских взаимоотношений. Их конструктивное сотрудничество друг с другом является основой эффективной деятельности организации.

5.2. Работник организации, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

5.3. Работник организации, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, быть примером доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

6**. Этика взаимоотношений с общественностью**

6.1. Для информирования общественности о своей деятельности работник организации осуществляют связь с общественными объединениями, со средствами массовой информации и с гражданами в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами.

6.2. Работник организации не должен:

- наносить ущерб репутации должностных лиц и граждан;

- рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;

- пренебрежительно отзываться о работе коллег по организации;

- использовать в личных целях преимущества своего служебного статуса.

**7. Этические конфликты**

7.1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами служебной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе работы.

7.2. Этическая неопределенность возникает в том случае, когда работник организации не может определить степень соответствия своего поведения основным принципам служебной этики.

7.3. Работник организации в ходе выполнения своих должностных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта, вызванного:

- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа и т.п.;

- неправомерным давлением со стороны руководства;

- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его служебную деятельность.

Во всех этих и других подобных ситуациях работник организации должен вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и Новосибирской области, нормативно-правовыми актами Администрации, своим должностным регламентом, а также этическими принципами настоящего Положения.

7.4. В случае если работник организации не удалось избежать конфликтной ситуации, необходимо:

- обсудить проблему конфликта с непосредственным начальником;

- если участие непосредственного начальника не приводит к решению проблемы и работник организации решает обратиться к руководству более высокого уровня, то непосредственный начальник должен быть уведомлен об этом;

- если предшествующие шаги не привели к желаемому результату, то обратиться за конфиденциальными консультациями и рекомендациями в комиссию по урегулированию конфликта интересов.

7.5. Руководителю организации необходимо своевременно принимать меры для предупреждения и разрешения возможных этических конфликтов.

**8. Конфликт интересов и его предупреждение**

8.1. Этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которая может причинить моральный вред статусу работника организации.

8.2. Личной корыстной заинтересованностью работника организации признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан родственными, служебными и иными отношениями.

8.3. Обязанность работника организации уведомлять в письменной форме непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения требует от него самостоятельности в оценке условий и действий, которые потенциально могут повлиять на объективность его служебной деятельности.

8.4. К признакам, совокупность которых дает возможность констатировать наличие конфликта, можно отнести:

- наличие личной заинтересованности у работника организации в реализации тех действий, которые могут стать основой для конфликта интересов;

- наличие или возможность возникновения противоречий между этой личной заинтересованностью и законными интересами других участников общественных отношений (граждан, организаций, общества, Российской Федерации или ее субъекта);

- возможность причинения вреда этим законным интересам.

8.5. В качестве дополнительных мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов представителю нанимателя и непосредственному руководителю рекомендуется:

- ограничение доступа работника организации к конкретной информации;

- усиление контроля выполнения обязанностей, в ходе которых возникает конфликт интересов;

- установление коллегиального порядка принятия решения по вопросам, с которым связан конфликт интересов.

8.6. В процессе урегулирования конфликта интересов нормы служебной этики предписывают работнику организации:

- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;

- отказаться от возможной выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

- принимать меры по предотвращению негативных последствий конфликта интересов.

**9. Коррупционно опасное поведение**

9.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для работника организации запретов, признаются коррупционно опасными.

Антикоррупционное поведение - предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций - является обязанностью работника организации.

9.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в служебном поведении работника организации, содержащая конфликт интересов.

9.3. В ходе своей работы работник организации не может давать никаких личных обещаний, которые расходились бы с должностными обязанностями, игнорировали бы служебные процедуры и нормы.

9.4. Работник организации не должен давать никакого повода и основания для попытки вручения подарка или другого вида вознаграждения.

9.5. Работник организации не вправе принимать подарки, стоимость которых превышает законодательно установленный предел стоимости.

9.6. Работник организации не может принимать подарки от лиц, чьи интересы могут зависеть от работника организации.

9.7. Работник организации может принимать подарки только при соблюдении следующих условий:

- вручение происходит официально и открыто;

- награждение или поощрение надлежащим образом обосновано;

- вышестоящее руководство поставлено в известность о факте вручения подарка.

9.10. Работник организации обязан осуждать коррупцию в любых ее проявлениях. Нравственным долгом, а в отдельных случаях прямой обязанностью работника организации является уведомление работодателя, органов прокуратуры или других государственных органов о фактах обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

**10. Ответственность за нарушение Положения**

11.1. Работник организации обязан вести себя в соответствии с настоящим Положением знакомиться с изменениями, вносимыми в него, и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

11.2. Анализ и оценка соблюдения этических норм служебного поведения являются обязательными при проведении аттестации, квалификационных экзаменов, назначении работника организации на иную должность организации, подготовке характеристики или рекомендации.

11.3. Нарушение работником организации норм служебной этики, установленных настоящим Положением, рассматривается в установленном порядке на заседаниях комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работника организации и урегулированию конфликта интересов.