

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУП

г. Магадана «Водоканал»

А.А. Попов

2021 г.



СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОБРОСОВЕСТНОЙ РАБОТЫ И ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ МУП г. МАГАДАНА «ВОДОКАНАЛ»

1. Общие положения

1.1. Нормы стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее – Стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники МУП г. Магадана «Водоканал» (далее – Предприятие).

1.3. Стандарты устанавливаются на основании и во исполнение Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций.

2. Термины и определения.

2.1. **Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

2.2. **Противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.3. Контрагент – любое юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

2.4. Взятка – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

2.5. Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

2.6. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

2.7. Личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Ценности и принципы.

3.1. При осуществлении своей деятельности работники Предприятия руководствуется следующими основными ценностями: добросовестность, прозрачность, развитие.

3.1.1. **Добросовестность** означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель – общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работников.

3.1.2. **Прозрачность** означает обеспечение доступности информации о деятельности Предприятия, его работников. Вся деятельность Предприятия осуществляется в соответствии с действующим законодательством, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3.1.3. **Развитие** означает непрерывное совершенствование знаний, культуры работников Предприятия в области противодействия коррупции, антикоррупционной политики Предприятия, а также Стандарта и иных локальных актов в области противодействия коррупции в соответствии с развитием действующего законодательства

3.2. К основным **принципам** противодействия коррупции на Предприятии относятся:

3.2.1. Принцип соответствия политики организации действующему законодательству и общепринятым нормам, который заключается в соответствии реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, а также локальным актам, применяемым на Предприятии.

3.2.2. Принцип личного примера руководства, который заключается в ключевой роли руководства Предприятия в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3.2.3. Принцип вовлеченности работников, который заключается в информированности работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

3.2.4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску возникновения коррупционных проявлений, который заключается в разработке и выполнении комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Предприятия, его руководителей и работников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Предприятия коррупционных рисков.

3.2.5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур, который заключается в применении на Предприятии таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

3.2.6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания, который заключается в неотвратимости наказания для работников организации вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае

совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства Предприятия за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

4. Общие подходы к реализации антикоррупционной политики.

4.1. Антикоррупционная политика Предприятия представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Предприятия.

4.2. Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Предприятия, находящиеся с Предприятием в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

4.3. Общие обязанности работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

- незамедлительно информировать непосредственного руководителя, либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, либо руководство Предприятия о фактах склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника, либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, либо руководство Предприятия о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Предприятия или иными лицами;

- сообщать непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

5. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников МУП г. Магадана «Водоканал»

5.1. Стандарты поведения работников Предприятия.

5.1.1. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру организации.

5.1.2. Приоритетом в деятельности Предприятия является строгое соблюдение законов и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии развития Предприятия.

5.1.3. Для работников Предприятия недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководящего состава и заканчивая всеми работниками.

5.1.4. Каждый работник, совершивший правонарушение, несет ответственность в дисциплинарном, административном, гражданско-правовом и уголовном порядке.

5.1.5. Работники предприятия обязаны ответственно и добросовестно исполнять возложенные на них обязательства, соблюдать этические правила и нормы, составляющие систему определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности Предприятия.

5.1.6. Стандарты поведения работников не регламентируют частную жизнь работников, не ограничивают их права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону их деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

5.1.7. В целях внедрения антикоррупционных стандартов, Предприятие разрабатывает и принимает кодекс этики и служебного поведения работников Предприятия. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений.

5.2. Обращение с подарками работниками Предприятия.

5.2.1. По отношению к подаркам на Предприятии сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

5.2.2. Предоставление или получение подарков работниками Предприятия допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий.

5.2.3 Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

5.2.4. Работникам Предприятия строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

5.2.5. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю либо лицу, ответственному за прием сведений о конфликте интересов и следовать его (их) указаниям.

5.3. Конфиденциальность.

5.3.1. Работникам Предприятия запрещается сообщать третьим лицам сведения о деятельности Предприятия, полученные ими при выполнении своих трудовых обязанностей, за исключением случаев, когда это необходимо в силу выполнения

трудовых обязанностей, либо с разрешения руководства Предприятия, либо такие сведения публично раскрыты самим Предприятием.

5.3.2. Передача информации между сотрудниками Предприятия осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами предприятия.

5.4. Консультирование и обучение работников Предприятия в области противодействия коррупции.

5.4.1. При организации обучения работников по вопросам профилактики и противодействия коррупционным проявлениям, необходимо учитывать цели и задачи обучения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.

5.4.2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:

- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей;
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

5.4.3. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осуществляется должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

5.4.4. Консультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегулирования конфликта интересов рекомендуется проводить в конфиденциальном порядке.

5.5. Принятие мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами.

5.5.1. Антикоррупционная работа, осуществляемая при взаимодействии с контрагентами, заключается в установлении и сохранении деловых отношений с теми организациями, которые ведут деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботятся о собственной репутации, демонстрируют поддержку высоким этическим стандартам при ведении бизнеса, реализуют собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

5.5.2. В целях принятия мер по предупреждению коррупции при взаимодействии с контрагентами, на Предприятии проводятся специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения организации в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами.

5.5.3. Такие процедуры представляют собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных контрагентах: их репутации в деловых кругах, длительности деятельности на рынке, участия в коррупционных скандалах и т.п.

5.6. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

5.6.1. Сотрудничество с правоохранительными органами является одной из процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников Предприятия.

5.6.2. Сотрудничество с правоохранительными органами проявляется в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности Предприятия по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений.

5.6.3. Предприятию и его сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

5.6.4. Предприятие и его сотрудники не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

5.6.5. В целях повышения качества взаимодействия с правоохранительными органами, Предприятие разрабатывает и принимает порядок взаимодействия с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции.

5.7. Конфликт интересов.

5.7.1. Развитие потенциала работников является ключевой задачей Предприятия. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам Предприятия. На предприятии нежелательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

5.7.2. Во избежание конфликта интересов работники Предприятия должны соблюдать следующие требования:

- Работник обязан уведомить Предприятие о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности. Выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае, если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности;

- Работник вправе использовать имущество Предприятия (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5.7.3. Процедуры раскрытия конфликта интересов устанавливаются отдельным локальным актом.

5.7.4. Лицо, ответственное за прием сведений о конфликте интересов утверждается приказом по Предприятию.

6. Заключительные положения.

6.1. На Предприятии недопустимы любые формы коррупции.

6.2. Работники Предприятия в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

6.3. На Предприятии недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, т.е. нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

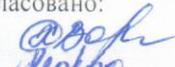
6.4. На Предприятии недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, т.е. действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

6.5. На Предприятии недопустимо осуществление obstructивной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для выявления коррупционных проявлений.

6.6. Нарушение требований, изложенных выше, влечет применение соответствующих мер ответственности, включая дисциплинарные, административные либо уголовные.

6.7. Настоящие стандарты и процедуры вступают в силу с момента утверждения.

Согласовано:

Юр: 

ОК: 

Бух: 

Гл.инж: 

Зам.дир.: 