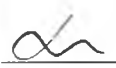


Согласовано	Утверждаю
Председатель совета трудового коллектива МУП «Оптика»	Директор МУП «Оптика»
 /Сokolова А.Н. /	 Сапронов А.А.
«13» 08 2018 г.	«13» 08 2018 г.



КОДЕКС ЭТИКИ

работников Муниципального унитарного предприятия «Оптика»
Калачевского муниципального района Волгоградской области

1. НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА

1.1 Кодекс этики работников МУП «Оптика» устанавливает необходимые этические нормы и стандарты, которыми должен ежедневно руководствоваться в своей деятельности работник МУП «Оптика». Предприятие исходит из того, что деятельность и поведение работника, заключившего с ней трудовой договор, будет при любых обстоятельствах соответствовать высоким профессиональным стандартам и моральным ценностям.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КОДЕКСА ЭТИКИ

2.1. Целью Кодекса этики является создание атмосферы взаимоуважения и доверия в трудовых коллективах, соответствующей эффективной производственной деятельности и перспективному развитию предприятия.

Кодекс этики определяет личные качества, присущие работникам предприятия, и нравственные нормы, которыми надлежит руководствоваться при исполнении должностных обязанностей, установленных заключенными с ними трудовыми договорами.

3. ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА И ЭТИЧЕСКИЕ НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Работник МУП «Оптика» стремиться приобрести и проявлять следующие качества:

- профессионализм, широкий кругозор, способность и готовность к обучению;
- приверженность целям предприятия;
- инициативу в поиске новых технических и организационных решений;
- активную позицию в достижении поставленных задач;
- ответственность и дисциплинированность в работе;
- точность и аккуратность в исполнении порученных работ и в соблюдении правил по охране труда;
- умение взаимодействовать с коллегами по работе на основе принципов взаимопомощи, гуманизма, признания ценности человека как личности, его права на свободу, развитие и проявление своих способностей;
- стремление решать проблемы честно, объективно и бесконфликтно;
- готовность и умение передавать свои знания и опыт молодым работникам, стремление оказывать содействие своим коллегам в повышении их профессионального уровня;

3.2. Работник МУП «Оптика» придерживается в своих поступках и решениях следующих этических норм:

- **Честность, порядочность и объективность при выполнении служебных обязанностей.** Работник отказывается от получения ненадлежащей выгоды, то есть вознаграждений, подарков, льгот, преимуществ и прочего, связанных с выполнением должностных обязанностей. При принятии решения работник действует в строгом соответствии с законом и беспристрастно осуществляет свое право на принятие управленческих решений, учитывая только интересы предприятия и объективные обстоятельства его деятельности;

- **Корректное поведение.** Работник предприятия доброжелателен, тактичен и вежлив во взаимоотношениях с коллегами по работе, посетителями и непосредственными покупателями. При решении спорных вопросов не прибегает к каким-либо формам дискредитации оппонентов и не наносит вред их профессиональной репутации. Все спорные вопросы решает в ходе доброжелательных переговоров и дискуссий;

дискредитации оппонентов и не наносит вред их профессиональной репутации. Все спорные вопросы решает в ходе доброжелательных переговоров и дискуссий;

- **Лояльность.** При исполнении своих обязанностей работник отстаивает права и интересы предприятия, не оказывая предпочтение какому бы то ни было лицу, группе лиц или организаций. Работник избегает участия в конфликтах различных организаций, которые способны дискредитировать предприятие и нанести ему прямой или косвенный ущерб;

- **Конфиденциальность информации.** Работник предприятия не раскрывает третьей стороне информацию, полученную в ходе профессиональной деятельности, исключая случаи, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами предприятия или заключенным с ним трудовым договором, и не должен использовать конфиденциальную информацию во внеслужебных целях;

- **Честь и достоинство.** Работник предприятия считает недопустимым дискриминационное отношение к людям по таким признакам, как: расовая принадлежность, пол, возраст, национальность, инвалидность, убеждения, партийная принадлежность, социальное происхождение, язык и имущественное положение.

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ «НАЧАЛЬНИК – ПОДЧИНЁННЫЙ»

4.1 Работник предприятия, занимающий должность руководителя, должен:

- обладать высоким профессионализмом;
- быть справедливым, доброжелательным и внимательным к подчиненным;
- способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;
- обеспечивать всем подчиненным равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку ее результатов;
- осуществлять подбор и продвижение работников исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков;

Взаимодействие «начальник – подчиненный» строится на предприятии на принципах взаимного доверия, уважения личности работника и его прав.

Взаимодействие между руководителями всех уровней управления основывается на принципе делегирования полномочий от вышестоящего руководителя нижестоящему.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ВНЕШНИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

5.1. Работник МУП «Оптика» всемерно содействует созданию и укреплению хорошей репутации (имиджа) предприятия и воздерживается от такого поведения, которое могло бы нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что в своей профессиональной деятельности работник руководствуется нормами законодательства, соблюдает условия заключенного с ним трудового договора, следует правилам и этическим нормам, установленным на предприятии.

6. ПОЗИЦИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ ВЕДЕНИИ ПЕРЕГОВОРОВ

6.1. В ходе переговоров с представителями других организаций, работники предприятия отстаивают интересы предприятия, проявляя при этом доброжелательность и конструктивность при обсуждении возникающих проблем.

Использование работником предприятия в ходе переговоров недостоверной или заведомо ложной информации в целях достижения успеха считается недопустимым.

7. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТОВ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ С ДРУГИМИ ЛИЦАМИ.

7.1. Работник предприятия во взаимоотношениях с другими лицами должен стараться предотвращать конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб предприятию.

В том случае, если не удалось избежать конфликтной ситуации, работник должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями.

Для разрешения конфликта работник в первую очередь привлекает своего непосредственного начальника.

8. ОТНОШЕНИЕ К НЕНАДЛЕЖАЩЕЙ ВЫГОДЕ

8.1. С целью обеспечения экономической безопасности предприятия работник, которому предлагается ненадлежащая выгода, принимает следующие меры:

- отказывается от ненадлежащей выгоды и доводит факт ее предложения до сведения непосредственного руководителя;
- избегает каких-либо контактов с лицом, предложившим ненадлежащую выгоду;
- в случае, если ненадлежащую выгоду нельзя ни отклонить, ни возратить, передает ее для принятия соответствующих мер непосредственному начальнику или лицу, отвечающему за организацию антикоррупционной работы на предприятии;
- при решении вопроса, в связи с которым была предложена ненадлежащая выгода, продолжает работу в обычном порядке.

9. НЕДОПУСТИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СЛУЖЕБНОГО ПОЛОЖЕНИЯ В УЩЕРБ ИНТЕРЕСАМ ПРЕДПРИЯТИЯ

9.1. Работник предприятия принимает меры к тому, чтобы управлять вверенным ему имуществом и финансовыми средствами компетентно, эффективно и честно.

Не допускает использования средств и имущества предприятия во внеслужебных целях, если это не разрешено локальными нормативными актами предприятия.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА

Соблюдение работником предприятия норм настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

К работнику, нарушившему нормы настоящего Кодекса, могут быть применены меры морального осуждения, при этом работнику могут быть даны рекомендации по изменению его поведения в рамках этических норм, принятых на предприятии.

Каждый работник, подвергшийся критике руководства или его коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм, предусмотренных настоящим Кодексом.

По желанию работника или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.