



**Фирма «Теплостройпроект-С»
ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
(Фирма «Теплостройпроект-С» ООО)**

П Р И К А З

01.10.2021 г

с. Валерик

№ 43

**Об утверждении и введении в действие
Кодекса культуры и этики поведения работников
Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО**

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях обеспечения добросовестного и эффективного исполнения работниками Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО должностных обязанностей,


П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Кодекс культуры и этики поведения работников Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО и ввести в действие с даты подписания приказа.
2. Начальнику Отдела делопроизводства, кадров и архива при заключении трудовых договоров с работниками знакомить их под роспись с Кодексом культуры и этики поведения работников Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

У.М. Масаев

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор
Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО
 У.М.Масаев

от 21.10.2021 № 43

**Кодекс
культуры и этики поведения работников
Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО**

Кодекс культуры и этики поведения (далее по тексту - Кодекс) работников Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО (далее – «ТСП-С») разработан в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1. Общие положения

1. Кодекс представляет собой свод общих принципов, норм и правил профессиональной этики и внутрикорпоративного поведения, которым должны следовать все работники «ТСП-С» вне зависимости ими от занимаемой должности и выполняемых функций.

2. Положения Кодекса должны соблюдаться работниками не только в рабочее время, но и во время внерабочих мероприятий, затрагивающих интересы, или если работники воспринимаются третьими лицами в качестве представителя «ТСП-С».

3. Кодекс является внутренним документом «ТСП-С» и определяет основные нормы и правила индивидуального и коллективного поведения. Работники должны принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса. Основные термины и определения, используемые в Кодексе, важные для уяснения сути устанавливаемых им правил, раскрыты в Приложении № 1 к настоящему Кодексу.

4. Кодекс призван способствовать:
реализации стратегических целей «ТСП-С»;
формированию в коллективе единых позитивных поведенческих установок, корпоративного духа;
укреплению авторитета, доверия к нему учредителей (участников), кредиторов и других заинтересованных лиц;
развитию открытых и доверительных отношений государства, организаций и граждан с Обществом;
повышению эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей;
сохранению и преумножению технологического, производственного и научного потенциала.

5. Кодекс имеет рекомендательный характер для физических лиц, работающих

«ТСП-С» по гражданско-правовым договорам, заключенным с «ТСП-С», а также для подрядчиков и консультантов, являющихся агентами, исполняющими поручения либо представляющими перед третьими лицами, если их действия осуществляются от имени «ТСП-С».

2. Корпоративные ценности

Фирма «ТСП-С» не отступает от своих ценностей ради получения прибыли, воспринимая их как связующее звено всех сфер деятельности, и ожидает того же от своих деловых партнеров. Дорожа корпоративными ценностями, «ТСП-С» поддерживает высокую корпоративную культуру.

1. Качество и надежность «ТСП-С» стремится к обеспечению в максимальной степени качественного выполнения взятых на себя договорных обязательств, реализуя весь комплекс необходимых организационно-технических мероприятий, гарантирующих надежную и бесперебойную работу обслуживаемого и устанавливаемого оборудования, предпринимая при этом необходимые шаги для обеспечения безопасного функционирования оборудования.

2. Человеческий ресурс. Ключевым ресурсом деятельности «ТСП-С» являются его Работники, благодаря которым создает, сохраняет и преумножает свои стоимость и авторитет в течение длительного срока. Достижение стратегических целей и задач, поставленных перед «ТСП-С», в значительной степени зависит от профессионализма, добросовестности и безопасности трудовой деятельности его работников.

Для «ТСП-С» ценен каждый работник, независимо от его пола, возраста, цвета кожи, национальности и занимаемой должности. Поэтому всем работникам предоставляются равные возможности для успешной и эффективной работы, профессионального развития и карьерного роста.

«ТСП-С» руководствуется принципами честности и объективности при формировании кадрового (в том числе, руководящего) состава. Работники назначаются или переводятся на вышестоящие должности только исходя из деловых качеств.

В «ТСП-С» приветствуются трудовые династии. Создаются благоприятные условия для их развития.

«ТСП-С» поддерживает преемственность поколений, поддерживая уважение к опыту работников и обеспечивая передачу знаний и традиций молодым работникам, в том числе в рамках трудовых династий.

3. Эффективность. «ТСП-С» осознает свои обязанности перед учредителями (участниками) и партнерами, в связи с чем эффективность деятельности является его базовой ценностью. «ТСП-С» стремится к непрерывному повышению прибыльности своей компании, чему способствуют стратегические инициативы органов управления и контроля, высшего менеджмента и учредителей (участников) «ТСП-С».

4. Безопасность. «ТСП-С» применяет строго регламентированный и взвешенный подход к реализации мер безопасности, осуществлять профилактику возможных правонарушений.

5. Социальная ответственность. «ТСП-С» – социально ответственная компания, которая уделяет большое внимание вопросам экологии, охраны труда, реализации социальных программ.

3. Принципы корпоративного поведения работников «ТСП-С»

1. Профессионализм. Работа в Фирме «ТСП-С» предполагает применение профессиональных навыков и компетенций, формирование высокопрофессиональной производственной среды, направленной на обеспечение качественного и надежного обслуживания и выполнения работ по установке оборудования.

2. Добросовестность и ответственность. Работники «ТСП-С» относятся к выполнению своих служебных обязанностей максимально ответственно, не допуская проявлений халатности и ошибок.

Каждый работник персонально отвечает за свои действия и решения и не вправе перекладывать свою ответственность на других работников. Каждый работник использует имеющиеся в его распоряжении ресурсы «ТСП-С» максимально эффективно, бережно и исключительно в рабочих целях.

3. Взаимодействие и сотрудничество. Взаимодействие с деловыми партнерами основывается на долгосрочном сотрудничестве в полном соответствии с корпоративными правилами. «ТСП-С» заинтересован во взаимовыгодном сотрудничестве.

Во взаимодействии с «ТСП-С» недопустимо злоупотребление доминирующим положением или проявление недобросовестной конкуренции.

4. Имидж и репутация. Управленческие решения и действия работников «ТСП-С» должны быть направлены на поддержание позитивного имиджа «ТСП-С», а также на предотвращение ситуаций, когда их действия могут негативно отразиться на деловой репутации «ТСП-С».

5. Конфиденциальность. Работники Фирмы «ТСП-С» обеспечивают защиту любой конфиденциальной информации (включая информацию, составляющую коммерческую тайну, и инсайдерскую информацию), потеря (утечка) которой может нанести ущерб с учетом требований законодательства о раскрытии информации. Нарушение режима коммерческой тайны влечет за собой дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Правила должностного поведения

1. Все работники должны сотрудничать на основе взаимного уважения, с вниманием относиться к праву на защиту частной жизни и человеческого достоинства. Уважительные отношения друг к другу, к ценностям и традициям «ТСП-С», к его учредителям (участникам), деловым партнерам позволяют сформировать открытую, справедливую и толерантную рабочую атмосферу.

2. В «ТСП-С» недопустимы нарушения дисциплины и этики, ставящие под угрозу надежность и безопасность работы, в том числе:

- несогласованные решения, ущемляющие интересы «ТСП-С» и/или других работников;
- систематическое невыполнение и (или) некачественное выполнение трудовых обязанностей;
- разглашение конфиденциальной, инсайдерской или составляющей коммерческую тайну информации об «ТСП-С»;
- пребывание на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения;

- использование ненормативной лексики;
- пренебрежение или умышленное невыполнение требований охраны труда;
- любые формы дискриминации работников и неуважительное отношение к коллегам, деловым партнерам или конкурентам «ТСП-С».

3. Работники «ТСП-С» в процессе осуществления своей деятельности должны придерживаться стратегии полного неприятия коррупции, коммерческого подкупа, злоупотребления полномочиями, неконкурентного поведения, мошенничества и иных злоупотреблений в любых их формах и проявлениях. Работники обязаны:

- воздерживаться от совершения и/или участия в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах или от имени «ТСП-С» воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционных и иных правонарушений в своих интересах или от имени «ТСП-С»;

- незамедлительно информировать структурные подразделения или должностных лиц, о случаях склонения работника к совершению коррупционных и иных правонарушений.

4. В «ТСП-С» не допускается распространение недостоверной информации, сокрытие или искажение фактов, использование не по назначению сведений, полученных в ходе выполнения своих должностных обязанностей, либо при взаимоотношениях со средствами массовой информации.

5. В целях предотвращения случаев использования инсайдерской информации работники не должны раскрывать ее информацию до того момента, как эта информация будет публично раскрыта. Владея такой информацией, работники не должны передавать ее близким или любым другим лицам. Обязательства о неразглашении конфиденциальной информации должны выполняться и после завершения работы в «ТСП-С».

6. Работник не должен использовать интернет, корпоративную мобильную связь и корпоративную почту в личных целях. Работнику запрещается размещать рабочие материалы и выступать в качестве представителя «ТСП-С» с заявлениями, комментариями, если это не входит в его должностные обязанности.

7. Работник не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки в отношении деятельности и его руководства, коллег и партнеров в средствах массовой информации, которые могут негативно повлиять на имидж и деловую репутацию «ТСП-С». В случае обращения к нему представителей СМИ работник должен незамедлительно сообщить об этом Генеральному директору «ТСП-С». Все запросы, исходящие от СМИ, в том числе об организации встречи с руководством «ТСП-С», направляются Генеральному директору.

5. Этика поведения руководителей

Должностные лица должны своим поведением на практике подавать пример этического поведения, соблюдения требований антикоррупционного законодательства и внутренних документов, в том числе настоящего Кодекса.

При исполнении своих обязанностей руководители всех уровней управления должны:

- исходить из интересов «ТСП-С», работать добросовестно, постоянно повышать профессионализм и компетентность;

- проявлять лидерские качества, являться образцом поведения, соблюдать деловую этику и общепринятые нормы, и правила;
- уважительно относиться к работникам, соблюдать их права, не допускать в своей управленческой практике использования методов, наносящих ущерб личному достоинству работников, принимать обоснованные законные решения;
- в своей профессиональной деятельности следовать стандартам делового общения, поддерживать деловую репутацию и имидж при взаимодействии с деловыми партнерами и контрагентами;
- не допускать участия в сомнительных операциях (сделках), способных нанести материальный либо репутационный ущерб «ТСП-С».

6. Профилактика и предупреждение коррупции

1. «ТСП-С» не приемлет любые формы коррупции, а также ожидает, что ее деловые партнеры будут следовать этим же принципам.

Работники обязаны уведомлять обо всех обращениях к ним в целях их склонения к совершению коррупционных правонарушений.

«ТСП-С» реализует единую антикоррупционную политику, предусматривающую в числе прочих требований выполнение следующих правил:

- на территории Российской Федерации и за рубежом работники соблюдают требования и ограничения, определенные в соответствии с законодательством о противодействии коррупции, Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Минтруда и социальной защиты РФ 08.11.2013г.) и закрепленные Антикоррупционной политикой. «ТСП-С» ведет постоянную работу по повышению эффективности системы антикоррупционного комплекса;

- в «ТСП-С» неприемлемы любые формы взяточничества, предложение недопустимых подарков, работники не должны предлагать, обещать, разрешать и передавать от имени или в интересах «ТСП-С» незаконное вознаграждение в любой форме какому-либо должностному лицу, лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации;

- работники не должны просить и принимать незаконное вознаграждение в любой форме от какой-либо организации, физических или должностных лиц.

2. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов:

2.1. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, «ТСП-С» осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.2. Никто из работников не имеет права пользоваться своим служебным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу и (или) с выгодой для себя или связанных с таким работником третьих лиц.

Работники обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами «ТСП-С»;

- избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов, в том числе, сообщать о возникновении конфликта интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

В случае возникновения конфликта интересов работники должны информировать об этом своего непосредственного руководителя.

2.3. Нахождение работников, состоящих в родстве или свойстве, в отношениях прямого подчинения или подконтрольности, допускается в исключительных случаях по решению Генерального директора. Наличие у работника родственных связей с другими работниками не должно оказывать негативного влияния на выполнение работником должностных обязанностей. С целью ограничения влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения, «ТСП-С» осуществляет меры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.4. Работа по совместительству в компании, являющейся косвенным или непосредственным конкурентом, не приветствуется.

7. Подарки

1. Получение работником подарка может быть негативно оценено со стороны других работников или иных лиц (в т.ч. учредителей (участников), контрагентов) даже при отсутствии недобросовестности или неразумности в намерениях работника и дарителя.

2. Подарки от контрагентов и партнеров лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, для целей настоящего Кодекса считаются подарками работнику, за исключением работы указанных лиц в компании контрагента или партнера. Работник обязан сообщать должностному лицу, на которое возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений, о ставших известных ему случаях дарения контрагентами и партнерами лицам, состоящим с работником в близком родстве или свойстве, а также иным близким работника, подарков не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

3. Работник не должен принимать подарки, связанные с исполнением им своих должностных обязанностей:

от организаций и физических лиц, в отношении которых работник принимает решения (совершает действия), способствующие получению указанными организациями и физическими лицами выгоды;

в виде наличных или безналичных денежных средств, алкогольной продукции, ценных бумаг, ювелирных украшений и других предметов роскоши.

4. Ограничения на прием подарков, установленные настоящим Кодексом, не распространяются на следующие случаи:

получение в подарок от контрагентов и клиентов «ТСП-С» корпоративной сувенирной продукции (ручки, блокноты, ежедневники и пр.);

получение подарка в ходе официального или иного мероприятия (конференции, круглого стола), всем участникам которого вне зависимости от их организационной принадлежности были переданы одинаковые подарки.

5. Любые неразрешенные подарки должны отклоняться. В случае если обычаи делового гостеприимства не допускают отклонения подарка, он подлежит приему с одновременной передачей вопроса о его дальнейшей судьбе на рассмотрение Генерального директора.

6. При наличии сомнений относительно допустимости подарка или иных

вопросов, касающихся порядка обращения с подарками, работник должен обратиться за разъяснениями к руководству.

7. Работники обязаны уведомлять своего непосредственного руководителя в соответствии с локальными нормативными актами обо всех случаях получения делового подарка в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими трудовых (должностных) обязанностей.

8. Корпоративный имидж

1. Корпоративный имидж «ТСП-С» складывается, в том числе, из поведения и внешнего вида его работников, поэтому каждый работник должен соблюдать правила делового этикета, носить одежду, соответствующую обстоятельствам (деловую - в офисе, рабочую спецодежду - на производстве).

2. Традиционный деловой стиль одежды является обязательным стандартом внешнего вида (дресс-кодом) работника. Главное в деловом стиле – умеренность в деталях, гармоничное сочетание аксессуаров, одежды и обуви. Рабочие, а также руководители структурных подразделений, инженерно-технические работники, трудовые функции которых предполагают их местонахождение на производстве, получают специальную одежду. Для категорий работников, находящихся на производстве, ношение специальной одежды обязательно во все без исключения рабочие дни.

3. В структурных подразделениях контроль за соблюдением данного положения возлагается на их руководителей. Это означает, что руководитель структурного подразделения имеет право тактично напомнить работнику о данных правилах.

4. Недопустимы действия, способные причинить ущерб репутации «ТСП-С» и (или) репутации работников, в том числе пренебрежительное обращение с символикой и использование фирменной одежды и атрибутики неподобающим образом.

9. Безопасность труда и охрана здоровья работников

1. Фирма «ТСП-С» стремится сделать условия труда максимально безопасными для своих работников. Однако самые совершенные техника и оборудование не гарантируют безопасности труда и снижения аварийности, если работники сами не будут следовать принятым требованиям охраны труда. Поэтому одним из важных факторов снижения травматизма в «ТСП-С» является распространение среди работников культуры строгого соблюдения правил техники безопасности.

2. Каждый работник должен понимать, что выполнение требований правил безопасности — это не просто следование регламенту, но и забота о своей жизни и здоровье коллег.

3. Не только обязанностью, но и моральным долгом каждого работника является выполнение следующих правил:

всегда соблюдать нормы безопасности и требования охраны труда;
требовать от своих коллег и подчиненных безусловного соблюдения норм безопасности и требований охраны труда.

10. Охрана окружающей среды

Фирма «ТСП-С» осознает всю степень ответственности перед нынешним и

будущими поколениями за то воздействие, которое оказывает деятельность на окружающую среду. «ТСП-С» последовательно внедряет технологии производственного процесса, в максимально возможной степени снижающие уровень негативного воздействия на окружающую среду и обеспечивающие минимальное потребление материальных и сырьевых ресурсов.

11. Обеспечение соблюдения положений кодекса

1. Соблюдение положений настоящего Кодекса является неотъемлемой частью корпоративной культуры.

Эффективность настоящего Кодекса зависит, в частности, от соблюдения его положений каждым и от личной готовности работников остановить или предотвратить его нарушение.

2. Кодекс возлагает дополнительные обязательства на руководителей всех уровней. Руководители обязаны:

следить за тем, чтобы подчиненные понимали требования, предъявленные в Кодексе;

последовательно и настойчиво обеспечивать практическое применение положений Кодекса.

3. Если работник не знает, как повести себя в сложной ситуации, описанной в настоящем Кодексе, или столкнулся с ситуацией, связанной с нарушением изложенных в Кодексе правил, работник может обратиться за консультацией, советом или помощью: к своему непосредственному руководителю; в подразделения (к должностному лицу), на которые возложены функции по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

4. Обеспечение соблюдения требований Кодекса возлагается на руководителя, к ведению которого отнесены:

- разрешение возникающих в структурных подразделениях «ТСП-С» пред конфликтными ситуациями, информация о которых поступила руководителю;
- урегулирование конфликта интересов в отношении работников;
- рассмотрение фактов нарушения норм корпоративной этики и стандартов корпоративного поведения в «ТСП-С»;
- иные вопросы, возникающие в ходе обеспечения соблюдения требований Кодекса.

5. Кодекс утверждается и вводится в действие Приказом Генерального директора.

12. Ответственность

1. Соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является важным элементом успешной реализации стратегических целей и объективной оценки личностных и профессионально-деловых качеств самих работников, влияет на принятия решения о поощрении, а также для профессионального или карьерного роста. Соблюдение норм Кодекса обеспечивается повседневной деятельностью работника.

2. К работникам, нарушившим положения настоящего Кодекса, могут быть применены меры общественного осуждения и (или) дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и внутренними нормативными документами «ТСП-С», регулирующими трудовые

отношения с персоналом. В случае выявления незначительных проступков могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

ГЛАВА 4. ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ВОЗДЕЙСТВИЕ

Данный раздел Кодекса устанавливает принципы поведения сотрудников «ТСН-С» в отношении партнеров.

Данный раздел Кодекса устанавливает требования от физических (юридических) лиц, осуществляющих деятельность в сфере деятельности «ТСН-С», за исключением исключительных исключений, которые в рамках определенных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятиях предоставляются каждому участнику указанного мероприятия в целях исполнения им своих служебных (деловых) обязанностей, а также друзей и близких партнеров, которые в течение посещения (пребывания).

Деловые партнеры - клиенты (заказчики), поставщики, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

Корпоративная этика - совокупность поддерживаемых «ТСН-С» принципов, предписаний, этических норм поведения, которые принимаются и реализуются всеми работниками, включая общий тон на деятельности, а также определять согласованность действий управленческого тела, структурных единиц и работников.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, выполняющего должность, обязанности которой предусматривают обязанность принятия меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (исполнительных полномочий).

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 и выгоды денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных услуг для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение преступных действий от имени или в интересах юридического лица.

Лича, находящиеся в близком родстве или свойстве с работниками «ТСН-С» - родители, супруги, дети, братья, сестры работника «ТСН-С», а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги его детей.

Подарки - все подарки и вещи товаров, услуг, денег или денежных эквивалентов (банкрот, чеки, дорожные чеки, подарочные карты и сертификаты, сувениры, изделия) и все формы социальной ответственности, включая благотворительности, помощи, а также другие формы вещей, за которые получатель не платит полную стоимость.

Термины и определения, используемые в Кодексе

Деловой этикет - правила поведения в профессиональных отношениях, основанные на соблюдении субординации, уважении к коллегам и к деловым партнерам.

Деловые подарки - подарки, полученные работником от физических (юридических) лиц, осуществляющих дарение исходя из должностного положения одаряемого или исполнения им должностных обязанностей, за исключением канцелярских принадлежностей, которые в рамках протокольных мероприятий, служебных командировок и других официальных мероприятий предоставлены каждому участнику указанных мероприятий в целях исполнения им своих служебных (должностных) обязанностей, а также цветов и ценных подарков, которые вручены в качестве поощрения (награды);

Деловые партнеры - клиенты (заказчики), поставщики, а также иные третьи лица, с которыми установлены деловые отношения.

Корпоративная этика - совокупность поддерживаемых «ТСП-С» ценностных представлений, принципов, этических норм поведения, которые принимаются и разделяются всеми работниками, задают общий тон их деятельности, а также определяют согласованность действий управленческого звена, структурных единиц и работников.

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).

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.

Лица, находящиеся в близком родстве или свойстве с работником «ТСП-С» - родители, супруги, дети, братья, сестры работника «ТСП-С», а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги его детей.

Подарки - все подарки в виде товаров, услуг, денег или денежных эквивалентов (например, чеки, дорожные чеки, подарочные карты и сертификаты, ваучеры, акции) и все жесты деловой вежливости, знаки благодарности, скидки, одолжения, а также другие ценные вещи, за которые получатель не платит полную стоимость.

Памятка
работника Фирмы «Теплостройпроект-С» ООО

- 1 – Уважать свое предприятие, своего руководителя, своих коллег.**
- 2 – Работать достойно, предлагать инновации и улучшения.**
- 3 – Руководствоваться настоящим кодексом, положениями и должностной инструкцией.**
- 4 – Действовать целенаправленно и эффективно.**
- 5 – Повышать уровень своей компетенции и способствовать профессиональному развитию коллег.**
- 6 – Быть добросовестным, дисциплинированным и ответственным, соблюдать внутрикорпоративный этикет.**
- 7 – Ценить имидж и беречь репутацию своей компании, принимать участие в мероприятиях внутри компании.**
- 8 – Помнить о том, что миссия компании направлена на то, чтобы наши товары и услуги находились на самом высоком уровне!**

от 01.10.2021 № 43

[illegible]