

Приложение № 22
к коллективному договору
МП «ТТУ» на 2022-2025 гг.

Согласовано
Председатель профкома
С.В. Романова
« 11 » 10 2022



Утверждаю
Директор МП «ТТУ»
Е.В. Растегаев
« 11 » 10 2022 г.



Рассмотрено на заседании
согласительной комиссии от 21.09.2022 г.

КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ
«ТОЛЬЯТТИНСКОЕ ТРОЛЛЕЙБУСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»
(МП «ТТУ»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основные цели и задачи Кодекса корпоративного поведения сотрудников МП «ТТУ» (далее – Кодекс Предприятия).

Основными целями и задачами настоящего Кодекса являются:

- содействие достижению основных целей и задач Предприятия, определенных уставом;
- формирование у персонала Предприятия 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 всеми сотрудниками Предприятия. Его следует рассматривать как документ, содержащий минимальный набор стандартов и требований и разработанный для предотвращения злоупотреблений и содействия честному и этичному ведению предпринимательской деятельности и удовлетворения потребностей пассажиров при осуществлении муниципальных перевозок.

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

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

2. НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

2.1 Общие положения.

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

2.1.2. Этические нормы устанавливают стандарты поведения для каждого сотрудника Предприятия и определяют, что Предприятие 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 Предприятия несет ответственность за выполнение этих требований.

2.1.3. Предприятие ценит труд своих сотрудников и видит свою обязанность в формировании и сохранении в трудовых коллективах атмосферы доброжелательности, профессионализма, взаимного уважения, сотрудничества и стабильности. Предприятие 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. Предприятие ставит перед собой стратегические задачи и уверено, что их решение в современном мире невозможно без непрерывного профессионального развития сотрудников и повышения уровня их профессиональной подготовки.

2.1.5. Предприятие считает необходимым строить отношения с сотрудниками на долгосрочной основе, демонстрируя доверие и открытость к диалогу. Стремление к стабильности Предприятие подтверждает, обеспечивая сотрудникам стабильную регулярно индексируемую заработную плату и социальный пакет в виде мер поддержки согласно условий коллективного договора, а также строго соблюдая нормы трудового законодательства Российской Федерации.

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

2.2. Взаимная ответственность Предприятия и ее сотрудников.

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

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

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия труда, соответствующие нормам законодательства;
- обеспечивать должный уровень охраны труда и промышленной безопасности в соответствии с требованиями законодательства и локальными документами Предприятия;
- предоставлять социальное обеспечение, помощь профсоюзу и иные элементы корпоративной социальной ответственности в рамках коллективного договора;
- 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 Предприятие 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, подчиненным, а также в целях формирования положительного отношения и развития муниципального транспорта – к пассажирам независимо от должности и исполнения трудовых обязанностей
- внимательное, уважительное, вежливое и корректное отношение к пассажирам при исполнении своих трудовых обязанностей, в частности при осуществлении пассажироперевозок и взимании платы за проезд в городском электротранспорте
- принятие конструктивной критики;
- нетерпимость к любым проявлениям коррупции.

2.3. Этические принципы сотрудников Предприятия.

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

- профессионализма. Все деловые отношения сотрудников Предприятия должны осуществляться на основе 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 персональную ответственность.

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

- добросовестности. Предприятие прилагает все усилия для предотвращения любых ситуаций, в которых личные интересы сотрудников, членов органов управления и контроля Предприятия могут оказаться в конфликте с интересами Предприятия. Со стороны сотрудников должны быть исключены любые злоупотребления должностными полномочиями для удовлетворения личных амбиций, собственной выгоды или для выгоды третьих лиц либо в ущерб Предприятию, а также умаление должностных обязанностей с целью минимизировать свой рабочий процесс; предварительно проведены необходимые корпоративные процедуры/одобрения при заключении сделок, в совершении которых выявлена заинтересованность членов органов управления Предприятия.

- имиджа и репутации. Управленческие решения и действия сотрудников должны соответствовать целям поддержания позитивного имиджа Предприятия. Сотрудники направляют усилия на предотвращение ситуаций, когда их действия могут неблагоприятно отразиться на деловой репутации Предприятия, а также исключают из рабочего процесса любые деяния, допускающие негативную оценку работы Предприятия.

- уважении. Предприятие уважает личные права и интересы сотрудников, законные требования пассажиров, 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 и пассажирам во время исполнения должностных обязанностей.

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

2.4.1. Предприятие предъявляет особые требования к руководителям всех уровней, а также кондукторам при общении с пассажирами. Своим личным примером руководство Предприятия должно демонстрировать образец этичного поведения, служить идейными вдохновителями и проводниками корпоративной культуры. Кондукторы и водители должны особенно следить за своим поведением, речью и манерами во время общения с пассажирами; быть максимально вежливыми в любой ситуации, оказывать содействие пассажирам при возникновении сложных ситуаций либо вопросов во время осуществления пассажироперевозок; не допускать возникновения конфликтных ситуаций при взимании платы за проезд либо при столкновении с грубостью пассажира; ни при каких обстоятельствах не провоцировать возникновение конфликта и предпринимать все возможные законные меры для урегулирования спорных вопросов, руководствуясь здравым смыслом, общепринятыми нормами и настоящим Кодексом, действуя как в интересах пассажиров так и репутации Предприятия.

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

2.4.3. Руководство Предприятия 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 Предприятия:

- соблюдение законодательства, локальных документов Предприятия, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- недопущение по отношению к сотрудникам каких-либо проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным и национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе;
- доведение до сотрудников 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 Предприятия 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 на участие в профсоюзной деятельности;
- развитие эффективной системы консультаций сотрудников относительно условий труда и других вопросов, которые будут непосредственно затрагивать их на рабочем месте;
- забота о благосостоянии сотрудников и их семей, в том числе своевременное и полное перечисление Предприятием обязательных или добровольных взносов в пенсионные и страховые фонды.

3. СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ИХ НАРУШЕНИЕ

3.1. Организация работы на Предприятии по соблюдению требований Кодекса.

3.1.1. Предприятие убеждено, что следование положениям Кодекса повышает результативность работы Предприятия, а также способствует развитию эффективных деловых связей с партнерами.

3.1.2. Поэтому все сотрудники Предприятия 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. Работодатель вправе привлекать работников к дисциплинарной ответственности за нарушение положений настоящего Кодекса, подрывающее репутацию Предприятия и его сотрудников, в порядке, установленном трудовым законодательством.

Под нарушением положений настоящего Кодекса понимается такое поведение сотрудника, следствием которого явилось нанесение вреда репутации Предприятия, в частности может быть рассмотрен любой из перечисленных ниже случаев:

- подтвержденный факт коррупции,
- доказанные по отношению к Предприятию противоправные действия,
- распространение недостоверной информации,
- поступление в течение шести календарных месяцев трех и более жалоб в отношении одного сотрудника либо сообщений о нарушении им трудовой дисциплины (должностных обязанностей),
- фиксирование двух и более ДТП в течение двенадцати календарных месяцев,
- привлечение к административной ответственности в виде штрафа за одинаковые (схожие по характеру) правонарушения три и более раз в течение одного календарного года,
- выявление случаев конфликта интересов.

Под вредом репутации Предприятия понимаются негативные последствия, выразившиеся в любой из перечисленной ниже форме:

- формирование негативного отношения к общественному транспорту, в частности отражение такого отношения в жалобах, социальных сетях, сообщениях в средствах массовой информации и телекоммуникационных системах;
- привлечение Предприятия к административной либо гражданской ответственности за нанесение материального ущерба либо морального вреда при осуществлении пассажироперевозок;
- формирование негативного отношения непосредственно к Предприятию либо руководству

Предприятия при использовании услуг Предприятия, в частности когда такое отношение явствует из жалоб, сообщений, заявлений на действия/ бездействия сотрудника Предприятия.

Перечисленные выше случаи не являются исчерпывающими, не могут противоречить действующему трудовому законодательству и рассматриваются с учетом систематичности и личного отношения сотрудника к своим должностным обязанностям

3.1.4. Предприятие возлагает повышенные обязательства на руководителей всех уровней.

Руководители обязаны служить образцом этического 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, а также при принятии решения о привлечении к дисциплинарной ответственности.

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 соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов, состав которой утверждается директором Предприятия.

3.2.3. В свою очередь Предприятие 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. Предприятие ожидает, что любое заинтересованное лицо, не являющееся сотрудником Предприятия (например, поставщик продукции или услуг для Предприятия, инвестор и т.д.), также сообщит о ставших ему известными нарушениях со стороны сотрудника Предприятия.

3.2.5. Каждый сотрудник Предприятия 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.

Ведущий юристконсульт

Р.Р. Афанасенко

Начальник отдела кадров

Т.М. Чумакова

Ведущий экономист по труду

А.В. Аверьянова

1	Ведущий юристконсульт	68,12
2	Начальник отдела кадров	77,05
3	Ведущий экономист по труду	68,12
4	Ведущий экономист по труду	60,28
5	Ведущий экономист по труду	68,12
6	Ведущий экономист по труду	11 240
7	Ведущий экономист по труду	35,67
8	Оператор ЭВМ	16 184
9	Стр-к	61,73
10	Уборщик	11 348
11	Бухгалтер мастер 1 кат	15 067
12	Бухгалтер мастер 2 кат	77,05