

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМТЕПЛОКОММУНЭНЕРГО»  
ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»**

---

**ПРИКАЗ**

04.09.2024

№ 312-09

г. Симферополь

О введении в действие  
Кодекса профессиональной этики  
и должностного поведения работников  
ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»

В соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Национальной стратегией противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 13.04.2010г. № 460, Законом Республики Крым от 22.07.2014 г. № 36-ЗРК «О противодействии коррупции в Республике Крым»,

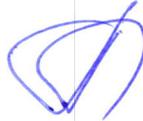
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Ввести в действие Кодекс профессиональной этики и должностного поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго».
2. Заместителям генерального директора, главному инженеру, главному бухгалтеру, директорам по направлению, начальникам управлений, директорам филиалов, руководителям структурных подразделений (отделов, служб, участков), руководителям районов тепловых сетей в срок до 23.09.2024 лично ознакомиться под подпись и ознакомить под подпись работников подчиненных подразделений с настоящим приказом и приложением к нему.
3. Начальнику отдела информационных технологий и автоматизации Оганесяну Э.А. обеспечить размещение данного приказа и приложения к нему на официальном сайте ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго» (в разделе «Противодействие коррупции») в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.
4. Признать утратившим силу Приказ от 03.03.2016 г. № 56 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя генерального директора по безопасности Вовчука Д.А.

Приложение: Кодекс профессиональной этики и должностного поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго» на 15 листах.

**Генеральный директор  
ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»**



**Д.В. Прилипко**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМТЕПЛОКОММУНЭНЕРГО»

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»

  
\_\_\_\_\_ Д.В. Прилипко  
«04» \_\_\_\_\_ 09 \_\_\_\_\_ 2024

КОДЕКС  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ  
РАБОТНИКОВ ГУП РК «КРЫМТЕПЛОКОММУНЭНЕРГО»

Дата введения в действие 04.09.2024  
ОРД от 04.09.2024 № 312-0А

Учетный экземпляр № 1  
Место хранения: отдел делопроизводства

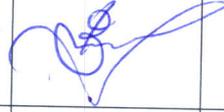
г. Симферополь  
2024

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.2 из 15

### РАЗРАБОТАЛ

Должность	дата	подпись	ФИО
Ведущий специалист по антикоррупционным мероприятиям службы безопасности			О.В. Пономаренко

### СОГЛАСОВАНО

Должность	дата	подпись	ФИО
Заместитель генерального директора по безопасности	03.09.24		Д.А. Вовчук
Начальник службы безопасности	14.08.24		В.Г. Романюк
Начальник юридического отдела	02.09.24		Д.А. Щеглов
Начальник отдела делопроизводства	14.08.24		Т.А. Дивенко

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.3 из 15

## ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения .....	4
II. Основные принципы и ценности профессиональной этики.....	5
III. Основные правила должностного поведения.....	7
IV. Этические правила должностного поведения .....	10
V. Механизм применения.....	11
VI. Ответственность .....	12
VII. Внесение изменений .....	11
VIII. Заключительные положения .....	13

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.4 из 15

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс профессиональной этики и должностного поведения работников Государственного унитарного предприятия Республики Крым «Крымтеплокоммунэнерго»<sup>1</sup> является локальным нормативным актом Государственного унитарного предприятия Республики Крым «Крымтеплокоммунэнерго»<sup>2</sup>, определяющим свод общих принципов профессиональной этики и основных правил должностного поведения работников Предприятия, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.2. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Методических рекомендациях Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, одобренных на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции 08.04.2014, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Работники, с момента начала трудовой деятельности в Предприятии, обязаны ознакомиться с положениями Кодекса и неукоснительно соблюдать их в рабочее время, а также во время внерабочих мероприятий, если они затрагивают интересы Предприятия или если работник Предприятия воспринимается третьими лицами в качестве представителя Предприятия.

В тех случаях, когда применимо действующее законодательство, законодательные принципы являются приоритетными. В случае, если отдельные положения Кодекса войдут в противоречие с традициями, обычаями или чьими-либо представлениями о соответствующих правилах поведения, применяются положения Кодекса.

1.4. Каждый работник Предприятия должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин вправе ожидать от работника Предприятия поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил должного поведения работников Предприятия для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Предприятия, доверия граждан к ГУП РК

<sup>1</sup> Далее – «Кодекс»

<sup>2</sup> Далее – «ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго» или «Предприятие»

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.5 из 15

«Крымтеплокоммунэнерго» и обеспечение единых норм поведения работников Предприятия.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Предприятия своих должностных обязанностей.

1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере деятельности Предприятия, уважительного отношения к трудовой деятельности в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Предприятия, их самоконтроля.

1.8. Знание и соблюдение работниками Предприятия положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и должностного поведения.

1.9. Отдельные положения Кодекса и порядок их реализации более подробно могут раскрываться в иных локальных нормативных актах и методических документах Предприятия.

## **II. Основные принципы и ценности профессиональной этики**

2.1. Основными принципами и ценностями профессиональной этики в Предприятии являются:

а) репутация – создание положительного общего мнения заинтересованных сторон (работников, контрагентов, потребителей, аналитиков, властей, средств массовой информации и т.д.) о достоинствах и недостатках Предприятия, влияющих на принятие решений, касающихся деятельности Предприятия;

б) имидж – использование приемов и стратегий, направленных на создание устойчивого позитивного представления контрагентов, государственных органов и общественности о престиже Предприятия, качестве его товаров и услуг, репутации руководителей, основу которого составляют существующий стиль внутренних и внешних деловых и межличностных отношений персонала и официальная атрибутика (название, эмблема...).

в) профессионализм – достижение высокой степени овладения профессией, характеризующейся мастерством и высокой компетентностью, которая базируется на приобретении необходимого объема теоретических знаний и овладении трудовыми умениями и навыками в практической деятельности;

г) ответственность – способность обстоятельно анализировать ситуацию, заранее прогнозировать последствия (весь комплекс следствий) своих действий или бездействий в данной ситуации и делать выбор формы своих поступков с готовностью принять последствия выбора, как неизбежные свершившиеся факты;

д) добросовестность – способность честно, старательно и тщательно выполнять свои обязанности и обязательства;

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.6 из 15

- е) инициативность – способность добровольно, самостоятельно и активно продвигать начинания, генерировать новые идеи, запускать новые дела, вовлекая туда своих коллег;
- ж) эффективность – достижение максимально возможных результатов с минимально возможными издержками;
- з) бережливость – формирование непрерывного процесса устранения издержек, ответственный подход к использованию активов и ресурсов Предприятия, к собственному рабочему времени и рабочему времени своих коллег;
- и) взаимное уважение – доброжелательные и доверительные отношения, основанные на признании достоинств, заслуг, личных качеств, интересов, чувств, уникальных особенностей друг друга, предоставление равных возможностей всем работникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола, образа жизни и возраста
- к) сплоченность – способность работников держаться вместе, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений и др., а также в единстве оценок по отношению к наиболее важным сторонам совместной работы в Предприятии.
- л) открытость к диалогу – открытый и честный обмен достоверной и актуальной информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;
- м) конфиденциальность – сохранение в тайне информации, содержащей государственную, коммерческую и иную тайну, охраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных работников, хозяйственной деятельности и финансовом состоянии Предприятия, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб Предприятию, его работникам или государству;
- н) преемственность – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;
- о) беспристрастность и объективность – принятие управленческих решений на основе должным образом проверенных данных, а осуществление выбора контрагентов, партнеров и сотрудничество с ними на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных предпочтений или предубеждений;
- п) отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции – воздержание от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а так же приложение усилий и принятие мер, чтобы партнеры и контрагенты придерживались тех же высоких этических стандартов в деловых отношениях.
- 2.2. Все принципы и ценности, на которых базируется настоящий Кодекс, являются равноценными для Предприятия, и оно не устанавливает приоритет

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.7 из 15

одних перед другими. При ведении деятельности Предприятие соблюдает баланс всех принципов и ценностей без предпочтений и очередностей.

### III. Основные правила должностного поведения

3.1. Основные принципы и ценности профессиональной этики являются основой поведения граждан в связи с трудовой деятельностью в ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго».

3.2. Предприятие в лице его должностных лиц строит отношения с работниками на основе общности целей, взаимного уважения, долгосрочного партнерства, учета обоюдных интересов, добросовестности, непредвзятости и принимает на себя следующие обязательства перед работниками:

- выполнять требования законодательства и внутренних документов Предприятия;
- соблюдать условия трудовых договоров;
- уважать права человека и свободу личности;
- поддерживать атмосферу дружелюбия, взаимопонимания и стабильности;
- не допускать любой формы дискриминации и злоупотребления правом (понуждения, притеснения, запугивания, угнетения и иных форм поведения, имеющих своей целью или следствием лишить возможности пользоваться законными правами, оскорбить достоинство);
- обеспечивать достойный уровень оплаты и охраны труда;
- создавать условия для безопасной и продуктивной работы;
- поощрять за успехи и высокие трудовые достижения;
- обеспечивать прозрачность и открытость в управлении персоналом;
- принимать объективные кадровые решения исходя из квалификационных требований к персоналу и результатов работы;
- не допускать необоснованных или несправедливых кадровых решений;
- избегать решений, влекущих неоправданные сокращения занятости в Предприятии;
- принимать решения только после всестороннего и тщательного изучения ситуации с учетом социальной ответственности перед государством и обществом;
- предоставлять возможности профессионального и личностного роста;
- поддерживать инициативы по повышению эффективности и надежности работы Предприятия;
- развивать и совершенствовать системы обучения и мотивации;
- учитывать мнение трудового коллектива и организовывать каналы обратной связи;
- реагировать на предложения, идеи, требования и жалобы;

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.8 из 15

– предоставлять информацию и ресурсы по принципу служебной необходимости;

– в случае обнаружения, предотвращать несанкционированное распространение персональных данных;

3.3. Предприятие ценит в своих работниках:

– компетентность – глубокие и всесторонние знания по специальности;  
– высокий профессионализм;  
– умение строить отношения с коллегами, партнерами и контрагентами;  
– владение смежными специальностями и наличие знаний в смежных областях;

– инициативность – способность предлагать новые подходы и идеи;  
– стремление к самосовершенствованию;  
– способность и готовность самостоятельно работать над повышением квалификации;

– творческий подход к работе;  
– активность и самостоятельность мышления;  
– готовность и способность брать на себя ответственность;  
– личностные качества – честность, порядочность, искренность;  
– доброжелательность в отношении с коллегами;  
– высокую внутреннюю культуру и самодисциплину;  
– понимание специфики работы в Предприятии и умение сохранять конфиденциальность информации;

– преданность и лояльность Предприятию;  
– содействие формированию духа сплоченной команды;  
– готовность оказать поддержку и прийти на помощь.

3.4. Работники Предприятия, отвечая взаимностью на уважение, доверие и взаимопонимание со стороны Предприятия, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

а) соблюдать требования нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым, локальных нормативных актов и иных внутренних документов Предприятия;

б) соблюдать условия трудовых договоров и исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Предприятия;

в) соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

г) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности, как Предприятия, так и его работников;

д) осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.9 из 15

- е) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- з) соблюдать запреты, ограничения, требования и исполнять обязанности, установленные в целях противодействия коррупции нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, а также локальными нормативными актами Предприятия;
- и) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- л) быть честным и порядочным в деловых и личных отношениях;
- м) не ущемлять личное достоинство подчиненных и коллег;
- н) стремиться к поиску компромиссов и дружественному урегулированию споров;
- о) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Предприятия;
- п) не использовать должностное положение при решении вопросов личного характера;
- р) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Предприятия, его руководителей, если это не входит в его должностные обязанности;
- с) соблюдать установленные в Предприятии правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- т) принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность и (или) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- у) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Предприятия, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- ф) не предоставлять недостоверную или непроверенную информацию;
- х) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.10 из 15

распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности;

ц) пресекать любые действия сомнительные с правовой и этической точек зрения;

ч) сообщать руководству об имущественных и репутационных рисках Предприятия;

ш) демонстрировать личный пример этичного поведения;

щ) воздерживаться от иных действий, способных прямо или косвенно негативно отразиться на имидже и репутации Предприятия.

3.5. Работники Предприятия могут обрабатывать и передавать информацию, циркулирующую в Предприятии, при соблюдении действующих в Предприятии норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Работники Предприятия не имеют права получать или дарить подарки, если это нарушает любые применимые положения действующего законодательства Российской Федерации, применимого международного или иностранного права, а также положения, установленные локальными нормативными актами Предприятия.

3.7. Работники Предприятия, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия, должны:

а) быть для подчиненных работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Предприятии или его структурном подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

б) не допускать случаев принуждения подчиненных работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

в) принимать меры к тому, чтобы подчиненные работники не допускали действий или бездействия, нарушающих положения настоящего Кодекса, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

#### **IV. Этические правила должностного поведения**

4.1. В должностном поведении работнику Предприятия необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. В должностном поведении работник Предприятия обязан воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения,

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.11 из 15

политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) появления на рабочем месте либо на территории Предприятия или объекта, где работник должен выполнять трудовую функцию, в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

д) курения на территориях и в помещениях, используемых для осуществления трудовой деятельности.

4.3. Работники Предприятия призваны способствовать своим должностным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники Предприятия должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.4. Внешний вид работника Предприятия при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго», соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.5. Каждый работник Предприятия должен участвовать в создании положительного имиджа Предприятия и укреплении его репутации.

## **V. Механизм применения**

5.1. Ответственность за организацию работы по исполнению требований и положений Кодекса возлагается на руководителей структурных подразделений Предприятия.

5.2. При появлении у кого-либо из работников Предприятия сомнений в этичности или правомерности своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, контрагентов или иных лиц, которые взаимодействуют с Предприятием, они могут круглосуточно сообщить об этом (в т.ч. анонимно) по телефону бесплатной «горячей линии» 8 (800) 506-80-06 (с мобильного), 8 (800) 506-00-07 (со стационарного), а также по телефону приемной +7 (3652) 534187.

5.3. По вопросам разъяснения положений Кодекса, а также по вопросам его применения (в том числе с информацией о нарушении положений Кодекса) работникам следует обращаться к своему непосредственному руководителю или

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.12 из 15

либо в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

5.4. Предприятие гарантирует, что предоставление работником информации о действительных или предполагаемых фактах несоблюдения Кодекса или иных нарушениях не вызовет негативных последствий в виде санкций в отношении работника, сообщившего такую информацию.

## VI. Ответственность

6.1. Все работники Предприятия, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) принципов и требований настоящего Кодекса.

6.2. Работники Предприятия, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Предприятия, несут ответственность за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих принципы профессиональной этики и правила должностного поведения, если они не приняли меры по недопущению таких действий или бездействия.

6.3. Работники Предприятия, совершившие или допустившие действия (бездействие), нарушающие требования настоящего Кодекса, могут быть привлечены (в зависимости от обстоятельств и характера нарушений) к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности по инициативе Предприятия, правоохранительных органов или иных лиц в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Предприятия и трудовыми договорами.

В случае выявления со стороны работников Предприятия незначительных нарушений положений Кодекса, указанные работники подлежат моральному осуждению на заседании Комиссии по соблюдению норм профессиональной этики и урегулированию конфликта и им могут быть даны рекомендации по изменению поведения в соответствии с принципами, установленными настоящим Кодексом.

6.4. При наличии информации о нарушении требований настоящего Кодекса, по инициативе Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов проводится служебная проверка, результаты которой доводятся до генерального директора Предприятия. Решение генерального директора Предприятия основывается на фактических обстоятельствах дела, с учетом выводов и предложений Комиссии и принимается в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работники Предприятия, а также иные заинтересованные лица должны быть уверены в том, что информация, полученная в ходе проверки, соответствует действительности. Предоставление заведомо ложных сведений, создание помех или отказ от сотрудничества при проведении внутреннего

КОДЕКС	Редакция 2024
профессиональной этики и делового поведения работников ГУП РК «Крымтеплокоммунэнерго»	стр.13 из 15

расследования по вопросам, регулируемым настоящим Кодексом являются нарушением Кодекса.

6.6. Контроль соблюдения работниками Предприятия положений настоящего Кодекса входит в обязанности руководителей структурных подразделений Предприятия.

## **VII. Внесение изменений**

7.1. При изменении требований норм международного права, российского и зарубежного законодательства, при выявлении недостаточно эффективных положений настоящего Кодекса, в Кодекс могут быть внесены изменения и дополнения, которые не должны искажать интересы и стандарты деятельности Предприятия.

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. Кодекс не является исчерпывающим сводом правил и не предусматривает рекомендации для всех возможных ситуаций, с которыми работники могут столкнуться в ходе исполнения своих должностных обязанностей.

При необходимости принять неоднозначное решение в ситуации, прямо не предусмотренной настоящим Кодексом, работники Предприятия должны без промедления обсудить ситуацию с непосредственным руководителем или обратиться в Комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.



