

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного
Комитета профсоюзной организации
МУП г. Хабаровска «Тепловые сети»

Г.Н.Бурлак
«25» апреля 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МУП г. Хабаровска
«Тепловые сети»

А.Н.Волокжанин
«25» апреля 2022 г.



КОДЕКС
профессионального поведения, этики и правил
антикоррупционного поведения работников МУП г. Хабаровска
«Тепловые сети»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Кодекс профессионального поведения, этики и правил антикоррупционного поведения работников МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» разработан в соответствии с Федеральным Законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Положение настоящего Кодекса обязаны исполнять все работники МУП г. Хабаровска «Тепловые сети», не зависимо от занимаемой должности, но не более чем в установленных законодательством пределах.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм поведения работников для добросовестного и эффективного использования ими своих должностных обязанностей, исключение злоупотреблений в процессе профессиональной деятельности, а также профилактика коррупционных правонарушений, как одного из основных принципов противодействия коррупции.

1.4. Кодекс определяет:

1.4.1. Этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники МУП г. Хабаровска «Тепловые сети».

1.4.2. Основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать все работники МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» не зависимо от занимаемой должности.

1.4.3. Правила поведения работников предприятия при осуществлении профессиональной деятельности.

1.4.4. Порядок разрешения этических конфликтов.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

Работники МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» - должны:

2.1. Неукоснительно соблюдать законодательство РФ, быть верными профессиональному долгу, быть образцом исполнения своих должностных обязанностей и обладать безупречной репутацией.

2.2. Не допускать действий, сопряженных с нарушением прав и свобод человека и гражданина.

2.3. Не оказывать незаконного предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

2.4. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий.

2.5. Не допускать дискриминацию по половым, расовым, национальным,

религиозным, возрастным или политическим основаниям.

2.6. Соблюдать трудовой распорядок МУП г. Хабаровска «Тепловые сети», постоянно содействовать укреплению его авторитета.

2.7. Проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами, гражданами и должностными лицами.

2.8. Уделять внимание манере своего общения с коллегами, представителями организаций и органов власти, иными гражданами и в частности воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как принять взятку или как просьба о даче взятки.

2.9. Поддерживать свою независимость от любого политического воздействия, не использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных или религиозных объединений, иных организаций, а также не выражать публично свое отношение к указанным объединениям и организациям.

2.10. Придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, добросовестно выполнять свою работу.

2.11. Стремиться к постоянному совершенствованию, росту профессиональных навыков, квалификации, получению новых знаний.

3. ЭТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С КОЛЛЕГАМИ И ПОДЧИНЕННЫМИ.

3.1. Работники МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» должны способствовать установлению деловых взаимоотношений друг с другом, созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановке. Конструктивное сотрудничество друг с другом должно являться основой эффективной деятельности предприятия.

3.2. Работник занимающий должность руководителя структурного подразделения, должен:

3.2.1. Точно определять задачи и объем профессиональных функций подчиненных в соответствии с занимаемыми ими должностями.

3.2.2. Не отдавать подчиненным явно невыполнимые распоряжения и не требовать от них исполнения поручений, выходящих за рамки их должностных обязанностей.

3.2.3. Быть для подчиненных образцом профессионализма, безупречной репутации, примером доброжелательности и внимательного отношения к людям.

3.2.4. Способствовать формированию в коллективе морально-психологического климата, благоприятного для эффективной профессиональной деятельности.

3.3. Работник, наделенный большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

4. ЭТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ.

4.1. Работники МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» не должны:

4.1.1. Наносить ущерб репутации МУП г. Хабаровска «Тепловые сети», органов власти, иных организаций должностных лиц и граждан;

4.1.2. Пренебрежительно отзываться о работе коллег по профессиональной деятельности;

4.1.3. Использовать в личных целях преимущество занимаемой должности;

4.1.4. Использовать служебное положение, а также конфиденциальную служебную информацию в личных целях либо в интересах третьих лиц.

4.1.5. Работник МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» должен воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности органов власти, организаций и их руководителей.

4.2. Работник МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» должен в установленные сроки рассматривать обращения и принимать по ним необходимые меры, не допускать проявления бюрократизма и волокиты.

5. ЭТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ОРГАНОВ ВЛАСТИ, ОРГАНИЗАЦИЙ.

5.1.1. Во взаимоотношениях с представителями органов власти, организаций работник обязан строго руководствоваться нормами законодательства, своими должностными инструкциями, установленными правилами и рекомендациями, не допускать каких-либо нарушений законных прав и интересов указанных органов власти, организаций и их сотрудников.

5.2. Работник должен быть независимым от органов власти, организаций. Ничто и никто не должен влиять на независимость работника, он не должен зависеть от какого-либо внешнего давления, выражать предвзятое мнение относительно личности должностного лица или в целом органа власти, организации.

5.3. Работнику МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» следует избегать любых конфликтов интересов и исключать действия, связанные с влиянием кого-либо личных, имущественных и иных интересов, которые могут оказывать влияние на его независимость и честность.

5.4. Работнику не следует вступать в отношения с руководством и сотрудниками органов власти, организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

5.5. Если на работника оказывается неблагоприятное воздействие и при этом источник такого воздействия не может быть устранен, ему следует поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя или руководителя предприятия (Директора).

6. ЭТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ.

6.1. Работник МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» в ходе выполнении своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал в разрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа;
- неправомерным давлением со стороны руководства;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на его профессиональную деятельность;

Во всех указанных и иных подобных ситуациях работнику следует вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством РФ, должностной инструкцией и этическими принципами.

6.2. В случае, если работнику МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» не удалось избежать конфликтной ситуации, ему следует обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем (руководителем структурного подразделения, руководителем предприятия). Если участие непосредственного руководителя не приводит к разрешению проблемы и работник решает обратиться к руководителю предприятия (Директору), непосредственный руководитель должен быть об этом уведомлен.

6.3. Руководитель предприятия (Директор) по обращению работника обязан принять необходимые меры по установлению системы процедур и мер, направленных на правильное решение возможных этических конфликтов.

7. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

7.1. Работники МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

7.2. Работникам МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» следует принимать необходимые меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, в соответствии с

законодательством РФ.

7.3. Работнику запрещено получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждение от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, общенародными праздниками и иными случаями, установленными федеральными законами РФ и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника.

7.4. Работник МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» обязан:

- уведомлять работодателя (его представителя), органы прокуратуры или другие государственные органы об обращении к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

- уведомлять работодателя (его представителя) и своего непосредственного начальника о возможном конфликте интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, в письменной форме.

8. КОРРУПЦИОННО ОПАСНОЕ ПОВЕДЕНИЕ.

8.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для работника организации правил, признаются коррупционно опасными.

8.2. Коррупционно опасной в профессиональном поведении работника МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» является любая ситуация, содержащая конфликт интересов.

8.3. Работникам МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» следует соблюдать антикоррупционное поведение - т.е. предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, НАДЕЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫМИ ПОЛНОМОЧИЯМИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ДРУГИМ РАБОТНИКАМ.

9.1. Работник, занимающий должность руководителя структурного подразделения, несет ответственность за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если им не были приняты меры по недопущению таких действий или бездействия.

9.2. Руководитель структурного подразделения должен принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения подчиненными сотрудниками, в том числе:

9.2.1. Привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям и создавать условия к их недопущению и преодолению.

9.2.2. Инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок и применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии компетенцией).

9.2.3. Поддерживать антикоррупционное поведение подчиненных работников.

9.2.4. Своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

9.2.5. Проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции и коррупционно опасного поведения.

10. ОБРАЩЕНИЕ СО СЛУЖЕБНОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ.

10.1. Работник МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» может обрабатывать и передавать служебную информацию в соответствии с законодательством и утвержденными на предприятии локальными нормативными документами.

10.2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения

передавать служебную информацию в соответствии с законодательством и утвержденными на предприятии локальными нормативными документами.

10.2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность и (или) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

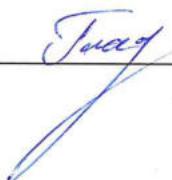
11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА.

11.1. Нарушение работником положений Кодекса может быть рассмотрено заседании антикоррупционной комиссии (в рамках ее полномочий).

Наряду с моральной ответственностью работника, допустившего нарушение этических норм и принципов и совершившего в связи с этим дисциплинарный проступок, несет установленную законом дисциплинарную ответственность.

11.2. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при применении мер поощрения или дисциплинарных взысканий.

Начальник ЮО Гладкова Н.Н.Гладкова



СОГЛАСОВАНО
Председатель Профсоюзного
Комитета профсоюзной организации
МУП г. Хабаровска «Тепловые сети»

Г.Н.Бурлак
«25» апреля 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МУП г. Хабаровска
«Тепловые сети»

А.Н.Волокжанин
«25» апреля 2022 г.



Положение о конфликте интересов МУП г. Хабаровска «Тепловые сети»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ МУП г. Хабаровска «Тепловые сети», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников предприятия в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» (далее «Положение») устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.2. Действие Положения распространяется на всех работников предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности. Под заинтересованными лицами понимаются:

- директор МУП г. Хабаровска «Тепловые сети»;
- работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

1.3. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.2 настоящего Положения лиц, влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам предприятия.

1.4. Под личной заинтересованностью указанных в п. 1.2. настоящего Положения лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов МУП г. Хабаровска «Тепловые сети».

1.5. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуацию, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для предприятия при

выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов предприятия и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) предприятием.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами предприятия - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

4. СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

4.1. В МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов и др.

4.2. Рассмотрение представленных МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» сведений и урегулирования конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для предприятия рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника предприятия или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение должностных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с должностными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из предприятия по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть

найдены иные формы его урегулирования.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам предприятия.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ПРИЕМ СВЕДЕНИЙ О ВОЗНИКШЕМ КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ И РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ СВЕДЕНИЙ

5.1. МУП г. Хабаровска «Тепловые сети» считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся предприятия, с другими лицами, основываясь исключительно на интересах предприятия и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

5.2. Определение должностных лиц, ответственных за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является существенным элементом в реализации антикоррупционной политики. Таким лицом может быть директор предприятия, непосредственный начальник работника, кадровый работник, секретарь приемной предприятия, либо лицо, ответственное за противодействие коррупции.

5.3. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально. В рассмотрении могут принять участие, как вышеизванные лица, так и иные работники предприятия.

5.4. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.2. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и честных решений.

5.5. Комиссия не позднее семи рабочих дней должна выдать заинтересованным лицам письменные рекомендации по разрешению конфликта интересов.

Начальник ЮО Гладкова Н.Н.Гладкова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МУП г. Хабаровска «Тепловые сети»

Г.Н. Бурлак

« 15 » апреля 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МУП г. Хабаровска
«Тепловые сети»
А.Н. Волокжанин

« 25 » апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СОДЕРЖАНИИ РАБОЧЕГО МЕСТА, САНИТАРНО-БЫТОВЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ЛИЧНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ГИГИЕНЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Положение о содержании рабочего места, санитарно-бытовых помещений, личной и производственной гигиене (Далее по тексту – Положение) работников МУП города Хабаровска «Тепловые сети» (Далее по тексту – Предприятие) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Уставом предприятия, а также основано на общепризнанных принципах и нормах российского общества и государства.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Порядок на рабочем месте составляет важную часть в поддержании комфортных условий труда.

2. Положение представляет собой свод общих санитарно-эпидемиологических норм и правил производственной санитарии и гигиены труда, которыми должны руководствоваться работники Предприятия (далее – работники) независимо от занимаемой ими должности.

3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения норм Положения.

4. Знание и соблюдение работниками норм Положения является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

II. ЦЕЛЬ ПОЛОЖЕНИЯ

Порядок на рабочем месте составляет важную часть в поддержании комфортных условий труда, гарантирует высокую эффективность труда,

способствует сохранению здоровья работников. В целях охраны здоровья работники должны соблюдать правила производственной санитарии и личную гигиену.

Порядок действует в целях недопущения случаев персональных травм и заболеваний.

III. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ И ЛИЧНОЙ ГИГИЕНЫ

1. Основные обязанности работников предприятия

Работник обязан:

- 1.1.** Соблюдать требования охраны труда.
- 1.2.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 1.3.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- 1.4.** Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 1.5.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законом.
- 1.6.** Бережно относиться к средствам индивидуальной и коллективной защиты и имуществу работодателя;
- 1.7.** Использовать средства индивидуальной и коллективной защиты строго по назначению.

2. Обязанности работников предприятия по соблюдению порядка на рабочем месте /рабочем столе.

2.1. Работник Предприятия обязан соблюдать порядок на рабочем месте/ рабочем столе, не допуская:

- размещения предметов, не имеющих отношения к выполняемым трудовым функциям,
- размещения отвлекающих внимание предметов,
- предметов, опасных для жизни и здоровья и/или не соответствующих требованиям безопасности.

2.2. Работники Предприятия при исполнении трудовых обязанностей обязаны поддерживать чистоту на рабочем месте в течение рабочего дня, не допуская:

- переполнения корзины для бумаг,
- наличия использованной бумаги и иного мусора рядом с корзиной для бумаг,
- наличия на поверхности рабочего стола пятен и остатков пищи,
- наличия на поверхности рабочего стола следов от поставленной посуды,
- беспорядка на рабочем столе и в рабочей зоне (пространства вокруг рабочего места), в том числе, возникающем при необоснованном размещении чрезмерно большого количества рабочих материалов на рабочем столе одновременно.

2.3. Работникам Предприятия запрещается в рабочее время размещать на поверхности рабочего стола:

- документы личного содержания (письма, квитанции об оплате, дипломные работы и пр.),
- прессу (газеты, журналы), каталоги товаров, за исключением нерабочего времени, включая обеденный перерыв,
- личные фотографии,
- планшеты и иные личные информационные устройства, не используемые в служебных целях,
- чашки, ложки и иную посуду для приема пищи и жидкостей.

2.4. Работникам Предприятия запрещается в любое время размещать в рабочей зоне, включая рабочий стол и дополнительный рабочий стол:

- радиоприемники,
- цветы в горшках и вазах.

2.5. Допускается оставление на поверхности рабочего стола и в рабочей зоне в доступном для посторонних лиц, в том числе иных работников Предприятия канцелярских принадлежностей, растиражированных или распечатанных инструкций, положений и иных локальных актов Предприятия, иных документов, регулирующих рабочий процесс.

3. Обязанности работников предприятия по соблюдению порядка в санитарно-бытовых помещениях.

3.1. Работник Предприятия обязан соблюдать порядок в санитарно-бытовых помещениях (раздевалках, комнатах приема пищи и отдыха), не допуская:

- хранение в шкафах промасленной и грязной спецодежды;
- хранение спецодежды на верстаках, в ящиках и у рабочих мест;
- хранение пищевых продуктов в индивидуальных шкафчиках для одежды и на рабочих местах, так как это способствует размножению тараканов, грызунов, мух;
- развешивание спецодежды и личных вещей (полотенце, носки, рубашки, брюки и т.д.) на дверцах индивидуальных шкафов;
- складирование различных вещей, предметов на индивидуальных шкафах (допускается оставлять каску).

Скоропортящиеся пищевые продукты должны храниться в холодильных камерах, холодильниках и других тому подобных устройствах, обеспечивающих недоступность продуктов для насекомых.

Прием пищи необходимо производить только в предназначенных для этой цели местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям.

В санитарно-бытовых помещениях (раздевалках, комнатах приема пищи и отдыха) и в рабочей зоне должно быть всегда чисто, убрано, на полу, на столах не должно находиться посторонних предметов.

**IV ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВИЛ ЛИЧНОЙ
ГИГИЕНЫ И СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА,
САНИТАРНО-БЫТОВЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**

Ответственность за соблюдение правил личной гигиены и содержание рабочего места, санитарно-бытовых помещений в надлежащем состоянии несет каждый работник предприятия.

Руководитель СОТ и ОС

Б.В. Чупова