

Рассмотрено

Утверждено

На общем собрании сотрудников

ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»

Приказом генерального директора

«26»12.2025г.

ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»



Приказ № 12 января 2026г

М.Г. Ковалева

**КОДЕКС ЭТИКИ  
СЛУЖЕБНОГО  
(АНТИКОРРУПЦИОННОГО)  
ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ  
ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»**

## **Статья I. Предмет и сфера действия Кодекса.**

1. Данный кодекс - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ», улучшения имиджа, оптимизации, взаимодействия с внешней средой и внутри Общества, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться работникам ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ».

Кодекс - это свод основных морально - этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию в Обществе, поддерживая его авторитет и традиции.

3. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности собственников жилья и работников Общества, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ».

4. Общество обязано создать необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в учреждение ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» (в дальнейшем работник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодексе могут вносить по инициативе как отдельных работников, так и иных служб ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ», изменения и дополнения утверждаются руководителем.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» (собственников жилья, работников). Содержание Кодекса доводится до сведения работников на собрании. Вновь прибывши сотрудники обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» без исключения.

8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками Общества, а также работниками учреждения и общественностью;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» и честь их профессии;
- создают культуру Общества, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)

## **Статья 2. Цель Кодекса.**

1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ». Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Общества своих должностных обязанностей.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере

ЖКХ, уважительного отношения к работе в общественном сознании,

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности работников ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ», их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение работниками положения Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

### **Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников в ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»**

1. Источники и принципы этики, нормы этики, устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека.

2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности работников учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных работнику ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»;

г) исключать действия, связанные с влиянием каких - либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять руководителя учреждения, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Общества;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры

по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

м) соблюдать установленные в ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Общества, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

#### **Статья 4. Соблюдение законности**

1. Сотрудник учреждения ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты ТСЖ.
2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.
3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.
4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений.

#### **Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению работников ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»**

1. Работник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов.
2. Работнику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения).
3. Работники должны уважительно и доброжелательно общаться с собственниками жилья; не имеют права побуждать к организации для работников учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

#### **Статья 6. Обращение со служебной информацией**

1. Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.
3. Работник имеет право пользоваться различными источниками информации.
4. При отборе и передаче информации работник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.
5. Работник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников жилищно-коммунального процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными,

злонамеренными и оскорбительными.

6. Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

### **Статья 7. Этика поведения работников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»**

1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных работников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий,

5. Если работник (собственник жилья) является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

6. Работник (собственник жилья) не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить лицам, рассматривающим данное дело.

### **Статья 8. Служебное общение.**

1. В общении работникам ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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.

2. В общении с участниками жилищно-коммунального процесса, гражданами и коллегами со стороны работника Общества - недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие

нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Работники ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» должны способствовать установлению в коллективе деловых, взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении собственниками жилья (жильцами), общественностью и коллегами.

4. Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» сам выбирает подходящий стиль общения с участниками жилищно-коммунального процесса, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» должен быть требователен к себе. Требовательность работника по отношению к гражданам (жильцам) позитивна, является стержнем профессиональной этики работника. Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

6. Руководитель ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» выбирает такие методы работы, которые поощряют в работниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7. Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

8. Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам участников жилищно-коммунального процесса. Он не имеет право навязывать другим свои взгляды, иначе как-путем дискуссий.

#### **9. Общение между сотрудниками ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ».**

9.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения.

Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии граждан(жильцов) или других лиц.

9.2. Работник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» как образец культурного человека всегда обязан

приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге.

Пренебрежительное отношение недопустимо.

9.3. Работники ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» избегают необоснованных и скандальных конфликтов

во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же работника ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» не могут прийти к

общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию.

9.4. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в жизни Общества обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях внутри ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ».

#### **10. Взаимоотношения с администрацией.**

10.1. ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация учреждения делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений работников ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» как основного субъекта деятельности Общества.

10.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за

поддержание такой атмосферы возложена на генерального директора ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»

10.3. Администрация учреждения терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы работников Общества, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми работниками ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» своего мнения и защите своих убеждений.

10.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из работников ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» основываются на принципе равноправия.

10.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни работника Общества, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

10.6. Работники ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы учреждения. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на качество его труда. Важные для сообщества ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

10.7. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в сообществе ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» мешают учреждению Общества выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то созывается комиссия, на котором разбирается данная ситуация.

10.8. Работники ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

## **Статья 9. Личность сотрудника ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ»**

1. Профессиональная этика сотрудника ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» требует чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
2. Для сотрудника ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» необходимо постоянное повышение квалификации и поиском наилучших методов работы.

### **Авторитет, честь, репутация,**

1. В общении с участниками ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» и во всех остальных случаях сотрудник Общества уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.
2. Авторитет сотрудника ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» основывается, на компетенции, справедливости, такте.
3. Сотрудник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен мешать исполнению профессиональных обязанностей.
4. Сотрудник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» дорожит своей репутацией.
5. Внешний вид работника ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к Обществу в целом.

## **Статья 10. Основные нормы**

1. За нарушение положений Кодекса работник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение работником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных

взысканий.

2. Сотрудник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» несет ответственность за качество и результаты доверенной ему работы.
3. Сотрудник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.
4. Учреждение имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Сотрудник ООО «ЗЮН-ЖИЛЬЕ» является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.
5. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.