СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.Р. Жемонтаева

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник ГБУ НСО «Управление ветеринарии Здвинского района НСО»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Л. Баркинхоева

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 г. приказ № 8 от 07.06.2016 г

КОДЕКС

ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО»

Г. Каргат 2016 г.

Оглавление

**ВВЕДЕНИЕ3**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ4**

**Глава 2. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ**5

**Глава 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**7

**Глава 4. ЭТИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА13**

**ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**14

***ВВЕДЕНИЕ***

*КОДЕКС ЭТИКИ* (далее – Кодекс) определяет этические основы деятельности ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО» (далее – Учреждение) и его работников.

Он содержит этические принципы, основные механизмы их исполнения, нормы служебного поведения работников и обязательства Учреждения. Нашими целями являются обеспечение эффективности развития ветеринарной деятельности, конкурентоспособность а так же современность

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 **Статья 1.** Назначение Кодекса.

Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работника Учреждения.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

 Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере ветеринарии, уважительного отношения к работе ветеринарного Учреждения в общественном сознании; выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.

Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

**Статья 2.** Исполнение Кодекса

Исполнять Кодекс – значит стремиться к наивысшим достижениям в своей профессии. Кодекс является руководством к действию при возникновении конфликта личных и корпоративных интересов, а также в других ситуациях этического выбора. От работников требуется подтвердить свою осведомленность о требованиях Кодекса и важности сообщений о нарушениях. Каждый работник несет личную ответственность за исполнение Кодекса. По любым вопросам, касающимся исполнения Кодекса, можно обратиться к своему непосредственному. Учреждение защищает конфиденциальность информации и права работников в случаях обращения с добросовестными жалобами на нарушение Кодекса. Особая ответственность за соблюдение Кодекса лежит на руководящем составе Учреждения. Каждый руководитель подразделения обязан личным примером поощрять этичное поведение и соблюдение закона, формировать культуру безопасности, заниматься профилактикой и принимать оперативные меры для устранения нарушений Кодекса, учитывать соблюдение требований Кодекса при подведении итогов исполнения ключевых показателей эффективности (далее - КПЭ) и проведении оценки персонала. Любое юридическое или физическое лицо, которое оказывает услуги Учреждению или выступает от его лица, должно быть информировано о Кодексе. Учреждение требует от подрядных организаций и других деловых партнеров безусловного уважения и соблюдения этических принципов, касающихся обеспечения безопасности, предотвращения коррупции. Исполнение Кодекса контролируется начальником Учреждения.

**Глава 2. ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ**

**Статья 3.** 1. Принципы этики являются выражением моральных, профессиональных и деловых ценностей и норм, которыми обязуются руководствоваться все работники. Мы действуем, исходя из того, что личная честность, порядочность и профессионализм каждого воздействуют на этику всего Учреждения. Открытое обсуждение этических проблем укрепляет репутацию Учреждения.

2. Культура безопасности:

− независимость контроля безопасности от производственного и финансово - экономического контроля;

− страх нарушения требований по безопасности больше страха наказания за ошибку;

− делать правильно, даже когда нет контроля;

− обязанность представления достоверной и полной информация о происходящем в Учреждении, в т.ч. и неприятной для руководства информации;

− обращение к вышестоящему руководителю, если не найдено понимание у непосредственного руководства;

− почтение к традициям и ветеранам Учреждения.

 Помогай молодым стать профессионалами, достойными работать в учреждении ветеринарии;

− опора на базовые нравственные и духовные ценности России.

3. Культура управления:

1. совмещать в работе интересы не только Учреждения, но и отрасли в целом;
2. быть профессионалом, добиваться конкретных результатов;
3. проявлять инициативу, быть лидером инновационного прорыва;
4. общий успех важнее личного;
5. работать в команде, развивать взаимовыручку, применять взаимный контроль для снижения вероятности ошибок;
6. опора на компетентных и надежных, а не преданных людей;
7. приоритет выполнения обязательств перед непреодолимыми обстоятельствами;
8. всегда исполнять свои обещания;
9. принимать ответственность за последствия своих действий;
10. спрашивать с себя так, как ты спрашиваешь с других;
11. внимательно относиться к обоснованной критике в свой адрес;
12. постоянный контроль за своим внутренним состоянием и внешним видом;
13. стремление соответствовать своей должности, а не боязнь потерять ее;
14. постоянное совершенствование рабочих процессов;
15. практика своевременных кадровых перемещений, как по вертикали, так и по горизонтали;
16. уважать свободу, права и достоинство человека. Развивать и поддерживать дух партнерства и взаимоуважения в отношениях со всеми заинтересованными сторонами;
17. сочетание профессиональных обязанностей и своего долга перед Учреждением.

4. Культура деятельности:

1. работай и побеждай честно. Учись у коллег и конкурентов;
2. нетерпимость к фактам нанесения материального и репутационного ущерба Учреждению и деятельности в целом;
3. соблюдение норм служебной, профессиональной этики, правил делового поведения и требованиям корпоративных стандартов, следуя не только букве, но и духу правовых норм;
4. неприемлемость принятия решений в ущерб интересам Учреждения;
5. недопущение противоречий между частной заинтересованностью и публичной обязанностью;
6. неприемлемость присвоения сэкономленной даже собственными усилиями части полученной выгоды («несогласованный доход»);
7. равный доступ к участию в конкурсных процедурах;
8. неприемлемость покупки и продажи товаров и услуг по завышенным по отношению к рынку ценам;
9. равные условия по договорным претензиям для всех поставщиков, подрядчиков, исполнителей;
10. неприемлемость использования знаний специфики деятельности Учреждения для создания конкурентных преимуществ отдельным организациям и производствам.

**Глава 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**

**Статья 4.** Обязанности работников ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО»

1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
3. соблюдать трудовую дисциплину;
4. выполнять установленные нормы труда;
5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
8. Основные принципы служебного поведения сотрудников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО».
9. Сотрудники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:
10. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения; соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Новосибирской области, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из этической, социальной, политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
11. обеспечивать эффективную работу Учреждения;
12. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;
13. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
14. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
15. соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;
16. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
17. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
18. 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;
19. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
20. не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
21. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководства.
22. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
23. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
24. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
25. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).
26. В целях противодействия коррупции сотруднику рекомендуется:
27. уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к сотруднику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
28. не брать и не давать взяток в любой форме, не попустительствовать взяточничеству, вымогательству и хищениям государственного имущества, и имущества находящегося в собственности Учреждении;
29. не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
30. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
31. Осуществляя трудовую деятельность, сотруднику Учреждения» 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.
32. В служебном поведении сотрудник воздерживается от:

• любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

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

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

• принятия пищи, курения во время рабочих совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

1. Сотрудники призваны способствовать своим трудовым поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
2. Сотрудники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами, способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.
3. Внешний вид сотрудника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к сотруднику ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО», при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.
4. Сотрудник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.
5. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.
6. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
7. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:
8. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
9. не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности общественных объединений и религиозных организаций;
10. по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.
11. Работник ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО», наделенный организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам Учреждения, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила рабочего поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.
12. Руководитель ГБУ НСО «Управление ветеринарии Каргатского района НСО», обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характер в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

**Статья 5.** Обязанности Учреждения:

* 1. обеспечивать защиту тех работников, которые, соблюдая Кодекс, информируют руководство о нарушениях законодательства, корпоративных стандартов и этических норм, а также гарантировать вынесение оценки обжалованных действий только после всестороннего изучения компетентными органами управления;
	2. предоставлять открытый доступ к социально значимым сведениям, касающимся собственной деятельности, за исключением сведений, составляющих государственную, служебную и коммерческую тайну и иную информацию ограниченного доступа;
	3. своевременно предотвращать конфликты интересов и возникновение коррупции.

Любые формы взяточничества, вымогательства и коррупции опасны для государства, деятельности и общества.

В Учреждении они абсолютно недопустимы, поскольку угрожают фундаментальным основам безопасности.

* 1. Учреждение будет бороться с коррупцией во всех своих решениях и при любых обстоятельствах.
	2. В Учреждении нет, и не может быть иерархических барьеров, если речь идет о предотвращении нарушений правовых и этических норм в этой области.
	3. Принимать участие в совершенствовании корпоративных стандартов и регламентов, которые способствуют предотвращению конфликта интересов и злоупотребления служебным положением.
	4. Создавать системы учета и контроля, препятствующие использованию корпоративных ресурсов в личных целях;
	5. Быть эффективными Укреплять доверие Учреждения к ветеринарной деятельности можно, лишь демонстрируя реальные результаты и эффективность нашей работы.
	6. Строго соблюдать условия отраслевых соглашений и коллективного договора;
	7. обеспечивать достойное вознаграждение за достойный труд;
	8. предоставлять равные возможности каждому работнику вне зависимости от возраста, пола, национальности, родственных и других связей, религиозных убеждений и политических взглядов;
	9. обеспечивать справедливое трудоустройство, честную конкуренцию при занятии вакантных должностей и предоставлять необходимые ресурсы для профессиональной самореализации и карьерного роста, включая обучение;
	10. создавать материальные и социальные условия для привлечения и удержания талантливой молодежи;
	11. формировать возможности для совмещения работниками профессиональных и родительских обязанностей, уважать личное время работников и интересы их семей;
	12. исключить возможность влияния на профессиональную деятельность политических партий, религиозных и других общественных объединений, проявляя в то же время терпимость и уважение к различным концессиям, обычаям и традициям.
	13. сотрудничать только с надежными и законопослушными партнерами, уважающими и соблюдающими требования Кодекса и стандарты Учреждения в области безопасности и противодействия коррупции;
	14. придерживаться принципов честной конкуренции, оказывать содействие партнерам в совместных проектах.
	15. быть ответственным налогоплательщиком и развивать взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления, общественными организациями в духе социальной ответственности;
	16. создавать безопасные рабочие места, не наносящие ущерба здоровью работников и представителей местных сообществ;
	17. осуществлять поддержку программ в области экономического, социального и культурного развития на местном уровне и поощрять социальную активность работников, их участие в деятельности местного самоуправления и гражданского общества.

**Статья 6.** Ответственность за нарушение положений кодекса

1. Нарушение сотрудником Учреждения положений Кодекса влечет применение к сотрудникам Учреждения мер юридической ответственности.
2. Соблюдение сотрудниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

**Глава 5. ЭТИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА**

**Статья 8.** Исполнение Кодекса является неотъемлемой частью системы управления в Учреждении. Система исполнения Кодекса опирается на этическое лидерство руководителей. Своим примером они должны поддерживать культуру безопасности и неприемлемости коррупции, формировать образцы этичного поведения. Участниками этической практики являются все работники, деловые партнеры и другие заинтересованные лица, а ее организаторами –руководство Учреждения.

**Статья 9.** Общие принципы организации этической практики Учреждения этической практики включает:

− информирование работников и заинтересованных сторон о Кодексе и механизмах его исполнения;

− проведение консультаций по соблюдению требований Кодекса;

− организацию горячих линий;

− мониторинг нарушений Кодекса;

 − рассмотрение жалоб и предложений;

 − организация и проведение культурно-просветительских, благотворительных и иных мероприятий (акций), направленных на формирование сплоченности работников Учреждения и улучшение их взаимодействия с местными сообществами;

**ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

В Кодексе используются следующие определения:

***Взяточничество*** - одна из форм коррупции. Для целей настоящего Кодекса под взяточничеством понимается получение работником ненадлежащей выгоды за какое - либо действие (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц.

***Вымогательство*** – для целей настоящего Кодекса под вымогательством понимается требование взятки или другой ненадлежащей выгоды под угрозой принятия решений, которые могут причинить существенный вред правам или законным интересам заинтересованных сторон.

***Заинтересованная сторона*** - группа физических или юридических лиц, способная оказывать влияние на деятельность Общества, Корпорации в целом и (или) зависящая от их деятельности.

***Конфликт интересов*** – ситуация, в которой интересы отдельных работников при исполнении служебных обязанностей вступают либо могут вступить в противоречие с интересами Общества.

***Коррупция*** – для целей настоящего Кодекса под коррупцией понимается использование служебного положения в личных целях.

***Личная заинтересованность*** – для целей настоящего Кодекса под личной заинтересованностью признается любая выгода непосредственно для работника или членов его (ее) семьи, а также для других физических или юридических лиц, в отношении которых работник имеет финансовые или политические обязательства.

***Ненадлежащая выгода*** – для целей настоящего Кодекса под ненадлежащей выгодой понимается любая выгода имущественного и неимущественного характера, не предусмотренная законами, иными нормативными правовыми актами по вопросам оплаты труда и мотивации.

 ***Работники*** – общее обозначение представителей разных профессий и уровней управления Общества. Уполномоченный по этике – должностное лицо, которому делегированы права и обязанности по организации этической практики, координации и контролю исполнения Кодекса.

***Этика*** – система норм нравственного поведения индивидуума, предписываемая ему обществом или коллективом работников объединенных по профессиональному признаку.

***Этическая практика*** – практика управления (регулирования деятельности) Общества, основанная на этических принципах.

***Этическая дилемма*** – ситуация, в которой затруднительно принять решение по выбору того или иного образа действий. Возникновение таких ситуаций возможно в случае, когда в противоречие вступают различные принципы этики.

Кодекс разработал ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений Е.А. Гапонова