Государственное бюджетное учреждение Новосибирской области

«Управление ветеринарии Тогучинского района

Новосибирской области»

ПРИКАЗ

 08.02.2016г. № 46

 г.Тогучин

Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников

В целях актуализации локальных нормативных актов, а также установления общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ГБУ НСО «Управление ветеринарии Тогучинского района НСО»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ НСО «Управление ветеринарии Тогучинского района НСО»

* 1. Специалисту по кадрам Кожиховой Анне Владимировне:
1. довести требования Кодекса до работников ГБУ НСО «Управление ветеринарии Тогучинского района НСО»;
2. контролировать исполнение требований Кодекса работниками;
3. при нарушении работниками учреждения требований Кодекса готовить материалы для проведения дисциплинарной комиссии.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник: Ю.В. Папанов

С приказом ознакомлена: А.В. Кожихова

Утверждаю

Начальник ГБУ НСО

«Управление ветеринарии

Тогучинского района НСО»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.В. Папанов

Государственное бюджетное учреждение Новосибирской области «Управление ветеринарии Тогучинского района Новосибирской области»

 08.02.2016г.

 М.П.

**Кодекс этики и служебного поведения работников организации**

**1. Общие положения**

1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ НСО «Управление ветеринарии Тогучинского района НСО» (далее - Организация) разработан в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 08 ноября 2013 г.
2. Настоящий Кодекс устанавливает общие правила и стандарты поведения работников Организации, затрагивающих этику деловых отношений и направленных на формирование этичного, добросовестного поведения работников и Организации в целом.

1.3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения
работниками Организации своих должностных обязанностей, а также:

- служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

- ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической
неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

* способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;
* выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.
1. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Организации и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.
2. Знание и соблюдение работниками Организации положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
3. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Организации.

**2. Общие принципы и правила поведения работников организации**

2.1. Все работники Организации обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

- соблюдение высоких этических стандартов поведения;

- поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

* следование лучшим практикам корпоративного управления,
* создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
* следование принципу добросовестной конкуренции;
* следование принципу социальной ответственности бизнеса;
* соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств;

- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых
решений.

2.2. Работники организации обязаны:

- осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных полномочий;

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком
профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Организации;

* осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Организации;
* 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;
* исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

- соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового
поведения;

- проявлять корректность и внимание по отношению к клиентам и контрагентам
Организации;

воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Организации;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и
внутренними документами Организации меры к недопущению возникновения конфликта
интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности
Организации, если это не входит в должностные обязанности работников;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного
распоряжения ресурсами, находящимися в сфере их ответственности.

2.3. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению
безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное
разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в
связи с исполнением должностных обязанностей.

1. Продвижение работников Организации на вышестоящую должность должно осуществляться только исходя из деловых качеств работников.
2. Работники, занимающие руководящие должности в Организации, обязаны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и
справедливости;

г) способствовать формированию благоприятного морально-психологического
климата в коллективе;

д) в отношениях с подчиненными проявлять высокую требовательность,
принципиальность, но одновременно не допускать высокомерия, пренебрежительного тона, грубости, некорректных и оскорбительных замечаний,

необоснованных претензий и обвинений;

е) устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам незаслуженных благ и привилегий.

**3. Рекомендательные этические правила поведения работников**

3.1. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Организации должны
воздерживаться от:

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

б) любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как
оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав,
освобождения от обязанностей или ответственности;

в) поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении
работниками служебных обязанностей;

г) грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона,
заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных
обвинений;

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

е) принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного
служебного общения с клиентами и контрагентами Организации.

3.2. Работники призваны способствовать своим служебным поведением
установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного
сотрудничества друг с другом.

**4. Ответственность**

4.1. Нарушением Кодекса признается невыполнение или ненадлежащее
выполнение работником установленных Кодексом принципов, норм и правил
поведения, а также совершение проступка, порочащего честь работника или
Организации,

4.2. Соблюдение работниками Организации положений настоящего Кодекса
учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие
должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.