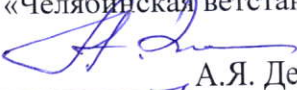


УТВЕРЖДАЮ:

Начальник

ОГБУ «Челябинская ветстанция»

  
А.Я. Дегтярев  
«10» сентября 2014г.

СОГЛАСОВАНО:

Совет трудового  
коллектива ОГБУ «Челябин-  
ская ветстанция» Протокол №  
«10» сентября 2014г.

**КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ**  
**ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ЧЕЛЯБИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ВЕТЕРИНАРНАЯ СТАНЦИЯ ПО БОРЬБЕ С**  
**БОЛЕЗНЯМИ ЖИВОТНЫХ»**

г. Челябинск  
2014г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Корпоративный Кодекс ОГБУ «Челябинская ветстанция» (Далее по тексту – «Кодекс») является локальным нормативным актом, который определяет принципы, правила и нормы делового общения и поведения в Областном государственном бюджетном учреждении «Челябинская городская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных» (Далее по тексту – «Учреждение»), а также содержит основные задачи, принципы и направления антикоррупционной деятельности по предупреждению, выявлению и пресечению коррупционных проявлений в Учреждении.

1.2. В рамках настоящего Кодекса используются следующие понятия и определения:

**Работодатель** – Учреждение в лице начальника, уполномоченного представлять Учреждение в соответствии с Уставом, локальными нормативными актами, доверенностями.

**Администрация Учреждения** - начальник ОГБУ «Челябинская ветстанция».

**Работники Учреждения** - физические лица, вступившие в трудовые отношения с ОГБУ работодателем.

**Деловые партнеры** - клиенты, контрагенты, заказчики, поставщики (подрядчики, исполнители), а также третьи лица, связанные с Учреждением гражданско-правовыми отношениями.

**Коррупция** - злоупотребление должностными полномочиями, дача взятки, получение взятки либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства, отдельных граждан, в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение указанных деяний от имени или в интересах Учреждения.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой возникает противоречие между заинтересованностью работника Учреждения в получении материальной или личной выгоды и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, что может повлиять на надлежащее исполнение работником Учреждения должностных обязанностей.

**Коррупционные проявления** - Действия (бездействие) работников Учреждения, содержащие признаки коррупции или способствующие ее совершению.

**Предконфликтная ситуация** - Ситуация, при которой у работников Учреждения, а также организатора закупок или его представителей, при осуществлении ими своей служебной или профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов.

**Конкуренты** - Организации, с которыми Учреждение конкурирует на определенных рынках.

1.3. Кодекс вводится с целью укрепления и развития организационной культуры Учреждения; формирования лояльности; понимания миссии и целей Учреждения; повышения уровня мотивации работников, для обеспечения сознательной поддержки стратегии и основных задач (заданий) деятельности Учреждения, направленных на улучшение качества подготовки и оказания услуг, повышения престижа Учреждения; разработки и осуществления разносторонних и последовательных мер по предупреждению, выявлению и устранению (минимизации) причин и условий, порождающих коррупцию, формирования антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью работников Учреждения к коррупционным проявлениям.

1.4. Кодекс един для всего коллектива Учреждения и его структурных подразделений. работники Учреждения добровольно принимают на себя обязательства по соблюдению принципов, норм и правил делового общения и поведения, установленных данным Кодексом.

## **2. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ**

2.1. Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, общепризнанных нравственных и этических принципов и норм, Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, иных нормативно-правовых актов.

2.2. Кодекс принимается на конференции работников Учреждения, утверждается начальником с учетом мнения представительного органа работников. Внесение изменений и дополнений в Кодекс определяется порядком его принятия.

2.3. Кодекс содержит морально-этические нормы и правила поведения, распространяющиеся на всех работников Учреждения, особенности взаимодействия участников в процессе оказания услуг по направлениям деятельности Учреждения, принципы решения конфликтных ситуаций, нормы эффективного и делового общения, а также основные задачи, принципы и направления антикоррупционной деятельности по предупреждению, выявлению и пресечению коррупционных проявлений в Учреждении.

2.4. Кодекс направлен на повышение репутации и имиджа Учреждения, на поддержку соответствующих стандартов поведения и уважительных отношений как между работниками и деловыми партнерами, так и конкурентами.

2.5. Задачами антикоррупционной политики Учреждения являются:

- формирование у работников Учреждения и деловых партнеров единообразного понимания позиции Учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;
- минимизация риска вовлечения Учреждения и работников Учреждения, независимо от занимаемой должности, в коррупционную деятельность;
- предупреждение коррупционных проявлений и обеспечение ответственности за коррупционные проявления;
- возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями.

2.6. Учреждение заинтересовано в соблюдении принципов и норм Кодекса во взаимоотношениях с внешней средой: общественными организациями, государственными и коммерческими структурами, средствами массовой информации, деловыми партнерами, конкурентами, другими коллективами и частными лицами.

## **3. ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

Деятельность Учреждения должна быть направлена на:

3.1. Развитие культуры общения, позволяющей работникам воспринимать деловых партнеров как членов коллектива со своими интересами и потребностями.

3.2. Развитие чувства патриотизма и гордости за свое Учреждение у всех работников.

3.3. Сохранение истории и поддержание традиций Учреждения, высоких морально-нравственных принципов, выработанных предыдущими поколениями сотрудников.

3.4. Проявление заботы о престиже и имидже Учреждения.

3.5. Искоренение условий для коррупции во всей деятельности Учреждения. Минимизацию риска деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность или толерантны к коррупционным проявлениям. Реализация данного принципа осуществляется путем проверки наличия у контрагентов Учреждения собственных антикоррупционных процедур или политик, их готовности соблюдать требования настоящей политики и включать в договоры антикоррупционные оговорки, а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения совместной деятельности и предотвращения коррупции.

## **4. ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

4.1. Администрация и работники Учреждения должны принимать участие в адаптации и развитии каждого работника, создавать условия для раскрытия его творческого и интеллектуального потенциала.

- 4.2. Для достижения наилучших результатов в работе Учреждения приветствуется и поощряется кооперация и активное взаимодействие всех работников Учреждения.
- 4.3. Поощряются различные формы организационных взаимоотношений работников Учреждения: совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов, проведение иных мероприятий.
- 4.5. В Учреждении декларируется проведение мероприятий по соблюдению норм корпоративной этики, определенных настоящим Кодексом, стандартов корпоративного поведения и урегулированию конфликта интересов.
- 4.6. Учреждение осуществляет реализацию мер по недопущению возникновения конфликта интересов, которые направлены на исключение возможности получения лично или через посредника материальной и (или) личной выгоды вследствие наличия у работников Учреждения, или членов их семей, или лиц, находящихся с ними в отношениях близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), прав, предоставляющих такую возможность в результате использования ими служебного положения.
- 4.7. Учреждение стремится к недопущению и своевременному разрешению предконфликтных ситуаций среди работников Учреждения.
- 4.8. Учреждение устанавливает меры корпоративного воздействия (ответственности) к работникам Учреждения за убытки, причиненные вследствие их неправомерных действий в условиях конфликта интересов.

## **5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ**

- 5.1. Основным принципом, которым руководствуются все работники Учреждения - взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливости и честности в отношениях между членами коллектива.
- 5.2. Отношения внутри коллектива строятся на принципах сплоченности, взаимовыручки, сотрудничества, поддержании благоприятного климата для эффективной работы.
- 5.3. Не допускаются грубость, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий.
- 5.4. Профессионализм и конструктивное сотрудничество являются приоритетными факторами эффективной деятельности Учреждения. Работники Учреждения должны способствовать установлению деловых и товарищеских взаимоотношений как в своем коллективе, так и между структурными подразделениями.
- 5.5. При разрешении возникающих во время рабочего процесса проблем работники Учреждения в первую очередь должны руководствоваться принципами объективности и справедливости, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, защищающими гражданские права личности.
- 5.6. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Учреждения в целом.
- 5.7. Не допускается обсуждение работниками недостатков и личной жизни своих коллег.
- 5.8. Все работники должны содействовать созданию и укреплению хорошей репутации Учреждения и воздерживаться от поведения, которое может нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что работник в своем поведении и профессиональной деятельности стремится неуклонно исполнять свои должностные обязанности, установленные нормы и общепринятые правила поведения и деловой этики.
- 5.9. Поведение работника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам. Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет работника.
- 5.10. Работнику предписывается: постоянно контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих

действий и решений; обращаться одинаково корректно с коллегами, руководством, деловыми партнерами и конкурентами независимо от их служебного или социального положения.

5.11. Работники обязаны придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, выполняя свою работу квалифицированно и добросовестно. Они должны быть независимы в своих выводах и решениях, основанием для которых может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на них давление.

5.12. В процессе телефонного общения должны быть соблюдены следующие правила:

- на входящие звонки следует отвечать как можно быстрее, при ответе называть свое имя.
- при звонке в подразделения Учреждения работнику необходимо назвать свое имя и должность (либо наименование подразделения), а также поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время разговору.

При звонке в другие организации необходимо назвать свою фамилию и имя, должность, озвучить название Учреждения, спросить, удобно ли собеседнику разговаривать в данный момент.

- заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший.

- если вопрос, по которому работнику необходимо связаться с коллегами или внешними представителями не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте. Если же вопрос является срочным, однако при этом необходимо донести до собеседника большой объем информации, то телефонный звонок должен быть предварен электронным сообщением, содержащим эту информацию в необходимом объеме.

- обсуждение с коллегами личных вопросов, решение личных проблем, а также личные разговоры по телефону в рабочее время расцениваются как нерегламентированные перерывы.

## **6. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ**

6.1. Учреждение строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств. И работник, и работодатель обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

6.2. Руководителям структурных подразделений Учреждения следует быть образцом профессионализма, иметь безупречную репутацию, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Руководитель не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

6.3. При общении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, не соответствующих принципам справедливости и интересам Учреждения. Между работниками одного должностного уровня допускается разрешение проблем в рабочем порядке, если это способствует наиболее эффективной работе. Приветствуется решение текущих вопросов работниками одного уровня без привлечения руководства (в пределах их компетенции).

6.4. Администрацией учитываются личные интересы работников и их ценностные приоритеты, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальных гарантий.

6.5. Все работники Учреждения имеют равные права и возможности в области карьерного роста, возможности для самореализации. Схема карьерного роста одинакова для всех работников.

6.6. Работник Учреждения - во-первых, личность, поэтому отношения с руководством и в коллективе должны строиться на принципах равенства и взаимного уважения, принимая во внимание индивидуальные особенности партнера. Во-вторых, - профессионал своего дела, поэтому руководством Учреждения и самим работником должны осуществляться меры по саморазвитию, формированию профессиональных компетенций.

6.7. Работники могут совмещать свою трудовую деятельность в Учреждении с работой в другой организации, если это не мешает качественному исполнению обязанностей и не наносит ущерба интересам Учреждения.

6.8. Работники заинтересованы в обмене знаниями, проведении научных исследований, разработке новых подходов к методам и способам работы, ориентируясь при этом на цели и задачи развития Учреждения, сохраняя приоритеты его интеллектуальной собственности.

6.9. Работники не предпринимают действий, наносящих урон интересам Учреждения, пресекают любые попытки опорочить его честь и авторитет, никогда не используют служебную информацию в целях личной выгоды, либо с целью нанесения ущерба интересам и деловой репутации Учреждения.

6.10. Работники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями к Администрации Учреждения и в структурные подразделения Учреждения.

6.11. Администрацией приветствуются предложения работников Учреждения по совершенствованию работы Учреждения по всем направлениям его деятельности, внедрению эффективных форм и методов работы, основанных на российском и зарубежном опыте.

6.12. Работники Учреждения, осуществляющие лечебно-профилактическую и диагностическую деятельность должны постоянно совершенствовать собственную компетенцию, повышать уровень своей квалификации и практического мастерства, стремиться к высокому уровню профессионализма, обеспечивающему создание высококачественной ветеринарной помощи, востребованной на региональном рынке; Если работник считает, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя.

6.13. Учреждение требует от своих работников соблюдения антикоррупционной политики Учреждения, информируя их о ключевых принципах, требованиях и санкциях за нарушения. Все работники Учреждения должны руководствоваться антикоррупционной политикой Учреждения и неукоснительно соблюдать ее принципы и требования. С каждым работником Учреждения в обязательном порядке подписывается обязательство (соглашение) о соблюдении принципов и требований антикоррупционной политики Учреждения и норм антикоррупционного законодательства при заключении трудового договора.

## **7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ**

7.1. Учреждение стремится иметь деловые отношения с контрагентами, поддерживающими антикоррупционную политику Учреждения, и контрагентами, декларирующими неприятие коррупции.

При общении с деловым партнером работник Учреждения обязан не допускать неуважительного отношения, а должен стремиться к установлению и поддержанию гармоничных отношений, основанных на сотрудничестве.

7.2. В случае конфликтного поведения со стороны делового партнера работнику Учреждения необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение клиента, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

7.3. Работник Учреждения должен быть заинтересован в получении деловыми партнерами информации по всем вопросам деятельности Учреждения в полном объеме.

Также заранее деловые партнеры должны знать о возможности и источниках получения информации для самостоятельного ознакомления.

7.4. Работник не должен:

- унижать личное достоинство клиента, а именно: повышать голос при разговоре, применять нецензурную лексику, обзывать клиентов, делать публичные замечания;
- отказываться от объяснения тех или иных вопросов, связанных с деятельностью Учреждения ссылаясь на личностные и психологические недостатки клиента, а также из-за отсутствия времени для объяснения. При действительном отсутствии времени необходимо оговорить время консультации, удобное для работника и клиента;
- обсуждать с клиентами профессиональные и личностные недостатки своих коллег;
- использовать служебное положение в своих личных целях;
- относиться с привилегиями к клиентам, имеющим с работником личное родство или знакомство;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей.

7.5. Учреждение заявляет, что отказывается от стимулирования каким-либо образом работников деловых партнеров, в том числе путем предоставления денежных сумм, подарков, безвозмездного выполнения в их адрес работ (услуг) и другими, не поименованными здесь способами, ставящего работника контрагента в определенную зависимость и направленного на обеспечение выполнения этим работником каких-либо действий в пользу Учреждения.

7.6. Учреждение декларирует проведение прозрачной финансовой деятельности с деловыми партнерами и поддерживает государственную политику по выводу национальной экономики и ее стратегических отраслей из офшорной тени.

## **8. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

8.1. Все работники Учреждения должны исполнять Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты и правила трудовой дисциплины.

8.2. Работники обязаны вовремя приходить на работу. В Учреждении принято обращаться друг к другу на «Вы», приветствовать друг друга при встрече, вне зависимости от возраста или статуса человека.

8.3. Мужчинам по отношению к женщинам следует проявлять внимание и такт, быть предупредительным и вежливым при выполнении должностных (служебных) обязанностей и в повседневной жизни.

8.4. В Учреждении предпочтителен деловой стиль в одежде. Главное требование к одежде - опрятность и аккуратность.

Запрещено приходить на работу в спортивной одежде (исключение составляют субботники, выездные мероприятия), в вечерних и чрезмерно откровенных нарядах.

Мужчины не должны находиться в помещении в головном уборе.

Ветспециалисты на рабочем месте обязаны находиться в утвержденном комплекте форменной одежды на которой должен быть прикреплен бейдж с фамилией и именем работника.

8.5. Принимать пищу следует в специально предназначенных для этого местах. Недопустимо оставлять мусор на столах, плевать и сорить.

8.6. При проведении культурно-массовых мероприятий в Учреждении работники должны проявлять заинтересованность, оказывать поддержку и содействие в их проведении, и по возможности посещать обозначенные мероприятия.

8.7. На любых официальных мероприятиях не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

8.11. На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках - необходимо относиться к выступающим с уважением,

соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

8.12. Работники обязаны следить за состоянием и сохранностью материально-технической базы Учреждения.

## **9. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВНЕШНИМИ СТРУКТУРАМИ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ**

9.1. При взаимодействии с внешними структурами Учреждение выступает за открытые и честные взаимодействия, придерживается высоких стандартов деловой этики.

В отношениях с внешними структурами Учреждение руководствуется следующими принципами:

- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и прозрачность предоставляемой информации;
- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

Работники, выступающие от имени Учреждения, соблюдают нормы и правила делового поведения.

9.2. Учреждение выступает за открытые и честные взаимоотношения со средствами массовой информации.

При взаимодействии со средствами массовой информации работники Учреждения:

- действуют в интересах Учреждения, поддерживают его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон его интересам;
- должны воздерживаться от дискредитации Учреждения в общении с третьими лицами;
- не допускать использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей;
- не допускать распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

9.3. Работники Учреждения самостоятельно несут ответственность за коррупционные проявления при взаимодействии с внешними структурами и средствами массовой информации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **10. НРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

10.1. Коррупционно опасным поведением применительно к Кодексу считается такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное (служебное) положение.

10.2. Коррупционно опасной является любая ситуация в профессиональной деятельности, создающая возможность нарушения правовых норм установленных для работника законодательством Российской Федерации и локальными нормативно-правовыми актами.

10.3. Работникам, независимо от занимаемой ими должности, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

10.4. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

10.5. Нравственная порядочность, неподкупность работника, его преданность интересам Учреждения, верность профессиональному долгу составляют основу нравственно-этического стандарта антикоррупционного поведения.



10.6. Учреждение заявляет о том, что ни один работник не будет подвергнут санкциям (в том числе уволен, понижен в должности, лишен премии), если он сообщил о предполагаемом факте коррупции, либо если он отказался дать взятку, совершить коммерческий подкуп или оказать посредничество во взяточничестве, даже если в результате такого отказа у Учреждения возникли, в том числе, упущенная выгода или не были получены финансовые и конкурентные преимущества.

10.7. Учреждение стимулирует работников за предоставление подтвержденной информации о коррупционных проявлениях в Учреждении.

## **11. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СПОРОВ**

11.1. Эффективное функционирование Учреждения предполагает четкое разделение обязанностей работников, что позволит в большей мере избегать конфликтных ситуаций.

11.2. В Учреждении приветствуется решение конфликтов при помощи конструктивных переговоров, поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

11.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Учреждения был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки и как можно ближе к тому уровню, на котором она произошла.

11.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами работники в первую очередь учитывают интересы Учреждения и действуют в интересах Учреждения.

11.5. Работники в ходе выполнения своих должностных обязанностей могут столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

- давлением со стороны руководителя;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на профессиональную деятельность работника;
- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;
- воздействием в корыстных целях на работника с помощью слухов, шантажа.

В этих и иных конфликтных ситуациях работник Учреждения должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, со своими должностными обязанностями, а также нравственно-этическими принципами Кодекса.

11.6. Работник должен стремиться не быть вовлеченным в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его личному авторитету и деловой репутации, либо авторитету и репутации Учреждения.

11.7. Для предупреждения и разрешения конфликтной ситуации работнику предписывается:

- доложить непосредственному руководителю о возникшем конфликте или об угрозе его возникновения;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения коррупционно опасной ситуации;
- противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня;
- принимать меры по преодолению негативных последствий конфликтных и коррупционно опасных ситуаций.

В случае если работнику не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, применяя с этой целью действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Уставом, Правилами внутреннего трудового

распорядка, локальными нормативными актами, настоящим Кодексом, должностной инструкцией, трудовым договором, нравственно-этическими нормами.

11.8. Руководители обязаны принять необходимые меры по установлению системы процедур и мер, направленных на правильное разрешение возможных конфликтов.

11.9. Учреждение декларирует открытость в борьбе с коррупцией.

Учреждение осуществляет разрешение обращений работников Учреждения, деловых партнеров и иных (физических и юридических) лиц о фактах коррупции.

11.10. В Учреждении осуществляется прием обращений о фактах коррупции с использованием интерактивного канала взаимодействия с заявителями (интернет-сайт), а также посредством почты и при личном приеме.

11.11. Общество стремится к созданию эффективной системы рассмотрения и разрешения обращений о фактах коррупции в Учреждении, подготовке ответов в сроки, установленные законодательством Российской Федерации и локально-правовыми актами Учреждения.

11.12. Учреждение стремится к созданию комплекса эффективных мер по проверке информации о возможных фактах коррупции, а в случае их подтверждения к устранению (минимизации) их последствий и причин, им способствующих.

## **12. ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

12.1. Учреждение декларирует открытую и конкурентную систему проведения закупочных процедур и при этом устанавливает:

- тщательное планирование потребности в продукции;
- анализ рынка;
- информационную открытость закупки;
- равноправие, справедливость, отсутствие дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам закупки;
- честный и разумный выбор наиболее предпочтительных предложений при комплексном анализе выгод и издержек (прежде всего цены и качества продукции);
- целевое и экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг (с учетом, при необходимости, стоимости жизненного цикла закупаемой продукции) и реализации мер, направленных на сокращение издержек Учреждения;
- отсутствие ограничения допуска к участию в закупке путем установления неизмеряемых требований к участнику закупки;
- обеспечение гласности и прозрачности закупок, предотвращение коррупционных проявлений, конфликта интересов и иных злоупотреблений;
- соблюдение антикоррупционных стандартов закупочной деятельности (раскрытие цепочки собственников (бенефициаров) контрагентов).

12.2. Учреждение в целях развития добросовестной конкуренции, обеспечения гласности и прозрачности закупки, предотвращения коррупции и других злоупотреблений заявляет о создании системы антикоррупционного контроля закупочной деятельности Учреждения.

12.3. Учреждение осуществляет антикоррупционный контроль закупочной деятельности посредством установления стадий контроля: предварительный, текущий и последующий контроль.

12.4. Учреждение заявляет, что неконкурентные закупочные процедуры осуществляются в случаях, прямо предусмотренных организационно-распорядительным документом, определяющем порядок проведения закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения.

## **13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

12.1. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением коллектива Учреждения, возможно применение мер дисциплинарного взыскания к работнику.

12.2. В целях контроля соблюдения положений Кодекса и разрешения конфликтных ситуаций в Учреждении создается Конфликтная комиссия, состав которой утверждается приказом начальника с учетом мнения представительного органа работников. В состав Комиссии должны входить представители работников.

12.3. Учреждение и работники всех структурных подразделений Учреждения независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований антикоррупционной политики Учреждения, а также за действия (бездействие) подчиненных им лиц, нарушающие эти принципы и требования.

12.4. К мерам ответственности за коррупционные проявления в Учреждении относятся: меры уголовной, административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации и меры корпоративного воздействия в соответствии с правовыми актами Учреждения.

12.5. Учреждение вправе проводить служебные проверки по каждому обоснованному подозрению или установленному факту коррупции в рамках, допустимых законодательством Российской Федерации.

**Приложение 1**  
(обязательное)

**Соглашение о соблюдении требований  
Антикоррупционной политики ОГБУ «Челябинская ветстанция»**

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

г. Челябинск

Областное государственное бюджетное учреждение «Челябинская городская ветеринарная станция по борьбе с болезнями животных» (ОГБУ «Челябинская ветстанция») в лице начальника действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_ именуемый/ая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. «Работник» ознакомлен с Кодексом корпоративной этики ОГБУ «Челябинская ветстанция», утвержденной Приказом ОГБУ «Челябинская ветстанция» от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014г. № \_\_\_ (далее – «Кодекс»), и обязуется соблюдать установленные в нем принципы и требования антикоррупционной политики.
  2. «Работник» при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам ОГБУ «Челябинская ветстанция» в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.
  3. «Работник» обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если «Работнику» станет известно, что от имени ОГБУ «Челябинская ветстанция» осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.
  4. «Работник» обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании антикоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить «Работодателя» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
  5. «Работнику» известно о том, что «Работодатель» не подвергает его взысканиям (в т.ч. - применению дисциплинарных взысканий), а также не производит начисление премии или не начисляет премию в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если «Работник» сообщил «Работодателю» о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.
  6. «Работнику» известно о том, что «Работодатель» стимулирует работников за представление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях в ОГБУ «Челябинская ветстанция».
- Соблюдение «Работником» принципов и требований антикоррупционной политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения «Работника» на замещение вышестоящих должностей.

7. «Работник» предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством РФ, а также антикоррупционной политикой.

8. Настоящее соглашение о соблюдении требований антикоррупционной политики вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г., и действует до прекращения (расторжения) трудового договора № \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

9. Настоящее соглашение о соблюдении требований антикоррупционной политики является неотъемлемой частью Трудового договора, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр соглашения о соблюдении требований Антикоррупционной политики хранится у «Работодателя» в личном деле работника, второй - у «Работника».

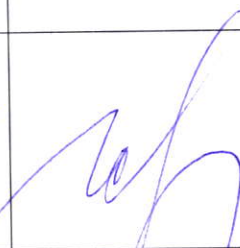




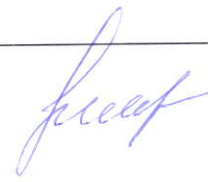
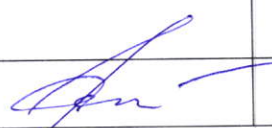
«Работодатель»

«Работник»

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ  
ПРОЕКТА КОДЕКСА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»**

№ п/п	Ф.И.О. согласующего лица	Дата	Подпись	Предложения по внесению изменений (дополнений) в согласуемые документы
1.	А.Ю. Горожанин	10.09.2014		
2.	О.Д. Новая	29.08.2014		
3.	И.Н. Полосков	29.08.2014		
4.	Л.И. Хакимова	10.09.2014		
5.	И.А. Игнатъева	29.08.2014		
6.	П.С. Короткова	12.08.2014		
7.	С.Ю.Смирнов	29.08.2014		

**ОГБУ «ЧЕЛЯБИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ВЕТЕРИНАРНАЯ СТАНЦИЯ  
ПО БОРЬБЕ С БОЛЕЗНЯМИ ЖИВОТНЫХ»**

**ПРОТОКОЛ № 7 от 10 сентября 2014года  
заседания совета трудового коллектива  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»**

**Состав СТК:**

Председатель Полосков И.Н.

Секретарь Рознина Е.А.

Члены СТК: Короткова П.С., Акименко А.С., Смирнов С.Ю., Гнедков Е.А.,  
Андреева И.А., Ибраев Ж.Т., Малявкина О.И.

**ПОВЕСТКА ДНЯ**

1. Обсуждение и согласование Кодекса корпоративной этики ОГБУ «Челябинская ветстанция».

**Слушали:** выступление главного ветеринарного врача ОГБУ «Челябинская ветстанция» Полоскова И.Н., огласившего Кодекс корпоративной этики ОГБУ «Челябинская ветстанция».

**Решение совета трудового коллектива:** Согласовать Кодекс корпоративной этики ОГБУ «Челябинская Ветстанция».

Председатель СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

И.Н. Полосков

Секретарь СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

Е.А. Рознина

Член совета СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

П.С. Короткова

Член совета СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

А.С. Акименко

Член совета СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

С.Ю. Смирнов

Член совета СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

Е.А. Гнедков

Член совета СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

И.А. Андреева

Член совета СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

Ж.К. Ибраев

Член совета СТК  
ОГБУ «Челябинская ветстанция»

О.И. Малявкина