

Приложение № 2
к Коллективному договору

на 2022-2025 годы

СОГЛАСОВАНО

От работников ФГБУ ГЦАС «Вологодский»

Председатель профкома

Збруч Илья

(подпись)

« 15 » 04

И.П. Рыжкова

(И.О. Фамилия)

20 22 г. «

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора ФГБУ ГЦАС «Вологодский»

(наименование организации)

О.А. Власова

(И.О. Фамилия)

20 22 г.

с. Молочное г. Вологда



КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ

федерального государственного бюджетного учреждения
государственный центр агрохимической службы «Вологодский»

г. Вологда, с. Молочное
2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

1	Вводные положения	3
2	Термины и определения	3
3	Цели, задачи и область применения	4
4	Основные принципы внутренних взаимоотношений	5
5	Основные принципы внешних отношений учреждения	6
6	Решение конфликтных ситуаций	7
7	Ответственность за нарушение норм Кодекса	8
8	Исполнение Кодекса	9
ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ		10
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ		11
ЛИСТ РАССЫЛКИ		12

1. ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Кодекс представляет собой свод принципов, норм и правил внутрикорпоративного поведения, социальной ответственности и других вопросов деловой этики, принятых для работников учреждения

1.2 Положения настоящего Кодекса основаны на положениях Устава ФГБУ ГЦАС «Вологодский» (далее – учреждение, центр), требованиях действующего российского законодательства, принципах корпоративного управления, а также общепринятых нормах деловой этики с учетом требований российских и зарубежных норм и регламентов, определяющих передовую практику корпоративного управления

1.3 Настоящий Кодекс направлен на то, чтобы любое управленческое решение или действие осуществлялось в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации и соблюдением общепринятых в деловой практике этических принципов.

1.4 Положения Кодекса должны быть понятны и ясны для всех работников учреждения, однако Кодекс не может предоставить исчерпывающего регулирования всех вопросов, касающихся этики корпоративного поведения, которые могут возникнуть в учреждении. В случае если какой-либо вопрос не урегулирован Кодексом, а также при возникновении спорных ситуаций, когда у работника появляются вопросы или сомнения в отношении корректности его действий, действий его коллег или правильного понимания положений настоящего Кодекса, ему следует обратиться к непосредственному руководителю, либо директору учреждения

1.5 Принимая, периодически совершенствуя и неукоснительно соблюдая положения Кодекса, учреждение подтверждает свое намерение способствовать развитию и совершенствованию делового поведения, основанного на принципах этики и ответственности

1.6 Работники учреждения обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения Учреждение стремиться к тому, чтобы договоры, заключаемые с партнерами, клиентами не противоречили принципам, установленным в настоящем Кодексе

1.7 Руководящий состав учреждения должен являться примером образцового поведения для других работников в отношении соблюдения положений настоящего Кодекса

1.8 Кодекс корпоративной этики учреждения должен применяться работниками учреждения, как на территории России, так и за рубежом.

1.9 Несоблюдение требований Кодекса может повлечь за собой применение дисциплинарных взысканий, а также мер административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем Кодексе использованы следующие термины и определения:

Корпоративная этика: совокупность моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри учреждения и во внешнем мире.

Нормы этики: морально-нравственные правила поведения сотрудников учреждения;

Корпоративная культура: система формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала с клиентами, руководством, контрагентами.

Тендерный фактор: фактор, определяющий равенство прав и возможностей мужчин и женщин, равное распределение обязанностей, трудовой нагрузки, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию решений;

Человеческий капитал: знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы сотрудниками.

Конфликт интересов: ситуация, в которой личные интересы сотрудника, в рамках исполнения им своих должностных обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами учреждения

3. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

3.1 Кодекс корпоративной этики ФГБУ ГЦАС «Вологодский», внутренний организационно-нормативный документ, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри учреждения и во внешнем мире.

3.2 Основные цели и задачи Кодекса.

Целями Кодекса являются создание устойчивой корпоративной культуры и системы корпоративных ценностей, подтверждение неизменной готовности учреждения следовать высоким стандартам делового поведения, в том числе:

- повышение и защита деловой репутации учреждения;
- регламентация и упорядочение корпоративного поведения работников в сложных и неоднозначных ситуациях с точки зрения соблюдения принципов этики, честности и добросовестности,
- повышение уровня корпоративной культуры

Основными задачами Кодекса являются

- содействие достижению стратегических целей учреждения,
- эффективный диалог с сотрудниками и обществом,
- ориентация работников на единые корпоративные ценности и повышение корпоративной культуры учреждения;
- понимание и применение внутрикорпоративных этических норм работниками в ежедневной деятельности,
- предотвращение конфликтов интересов, а также их эффективное разрешение в случае возникновения,
- быстрая адаптация новых работников к рабочему процессу и условиям труда в учреждении - поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;
- следование принципу добросовестной конкуренции,
- соблюдение законности и принятых на себя договорных обязательств,
- соблюдение принципов объективности и честности при принятии кадровых решений.

3.3 Область применения Кодекса

- взаимоотношения работников в учреждении;
- поведение в коллективе;
- взаимоотношения между структурными подразделениями учреждения;
- взаимодействие с партнерами и контрагентами,
- взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ,
- предоставление и получение подарков и услуг

3.4 Кодекс разработан на основе общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства Российской Федерации, основных положений учредительных и внутренних нормативных документов предприятия.

Принимая Кодекс, учреждение подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

3.5 Работники учреждения обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения.

3.6 Каждый работник учреждения принимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с момента ознакомления.

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВНУТРЕННИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

4.1 Основные принципы взаимоотношений работников и Учреждения:

4.1.1 Работники учреждения стремятся развиваться и выражать свои разнообразные качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и учреждения в целом.

4.1.2 Учреждение создает для каждого работника возможность участвовать в определении условий своего сотрудничества.

4.1.3 Свобода каждого, как работника учреждения, существует не за счет свободы других.

4.1.4 Работники учреждения несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед учреждением.

4.1.5 Основными качествами каждого работника учреждения является профессионализм, ответственность, дисциплинированность, решительность, инициативность, предприимчивость, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

4.1.6 Работа в учреждении предполагает высокую результативность деятельности сотрудников, что способствует сохранению и постоянному повышению конкурентоспособности учреждения.

4.1.7 Отношения учреждения с работниками строятся на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

4.1.8 Учреждение рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы работников, уделяется внимание развитию их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных приоритетов.

4.1.9 Повышение конкурентоспособности учреждения реализуется путем организации совместной, коллективной работы

4.1.10 При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, работники учреждения, в первую очередь, руководствуются принципом защиты интересов учреждения, справедливости, правилами Кодекса и правилами, отраженными во внутренних и нормативных документах. Все спорные конфликтные ситуации первоначально рассматриваются внутри учреждения

4.1.11 В учреждении не приветствуется замещение должностей лицами, находящимися в близком родстве, в случае, если это связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому

4.2 Правила поведения в коллективе:

4.2.1 Отношения между всеми работниками учреждения являются равноправными.

4.2.2 Особую ценность для учреждения представляет умение работать в команде, что не освобождает работников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

4.2.3 Во всех возникающих ситуациях работники в первую очередь руководствуются принципом соблюдения интересов и имиджа учреждения.

4.2.4 Работники учреждения обязуются не допускать оскорблений личности и унижения профессионального имиджа своих коллег.

4.2.5 При общении по рабочим вопросам со стороны работников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующих нормам этики.

4.2.6 Между работниками учреждения допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.

4.2.7 Учреждение приветствует различные формы общения работников – совместное выполнение работы, обсуждение и решение рабочих вопросов, выработка новых направлений, а также совместное проведение культурных и спортивных мероприятий.

4.2.8 Работники учреждения заботятся об исполнении требований законодательства, в том числе по экологии, охране груда и общепринятым нормам этики.

5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВНЕШНИХ ОТНОШЕНИЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1 Одна из основных задач деятельности работников ФГБУ ГЦАС «Вологодский» - оправдание доверия и ожиданий руководителей Министерства сельского хозяйства, партнеров и клиентов учреждения.

5.2 Каждый работник учреждения является достойным представителем учреждения.

5.3 Работники учреждения нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам и клиентам.

5.1 Взаимоотношения с партнерами и клиентами:

5.1.1 Внешние отношения ФГБУ ГЦАС «Вологодский» строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

5.1.2 Учреждение заинтересовано в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования отношений с контрагентами. В процессе взаимодействия ожидается ответственное и последовательное исполнение своих обязательств.

5.1.3 Деятельность учреждения ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами и клиентами

5.1.4 Учреждение дорожит своей деловой репутацией и имиджем

5.1.5 Во всех областях своей деятельности учреждение стремится к партнерству, честной, свободной и открытой конкуренции.

5.1.6 При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов

5.1.7 Учреждение выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных документов, норм и правил деловой этики и Кодекса.

5.2 Добросовестная конкуренция

5.2.1 Осуществляя свою деятельность учреждение осознает свою ответственность за развитие добросовестной конкуренции и соблюдение антимонопольного законодательства. Злоупотребление своим положением на рынке представляется для учреждения неприемлемым поведением, не соответствующим ее корпоративным этическим принципам.

5.2.2 Осуществляя свою деятельность, учреждение руководствуется принципами открытости и добросовестной конкуренции. Запрещается вступать в сговор или осуществлять согласованные действия, ограничивающие добросовестную конкуренцию.

5.2.3 При взаимодействии с участниками закупочных процедур работники обязаны не допускать получение или распространение информации, которая может стать основанием для оценочного суждения о текущем или будущем решении учреждения по выбору подрядчика или поставщика.

5.3 Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации

5.3.1 Учреждение выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов, основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.

5.3.2 Учреждение не применяет для достижения своих целей нечестных и неправомерных попыток повлиять на принятие решений представителей государственных структур.

5.3.3 Учреждение является законопослушным налогоплательщиком, своевременно, в полном объеме уплачивает налоги, предоставляет отчетность и информацию о своей деятельности.

5.3.4 Учреждение стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями учреждения.

5.3.5 Работники учреждения не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений, полученных в ходе выполнения своих должностных обязанностей не по назначению в своей деятельности, при взаимоотношениях со СМИ.

5.4 Подарки и услуги

5.4.1 Работникам ФГБУ ГЦАС «Вологодский» не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от клиентов или третьих лиц в качестве благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

5.4.2 Учреждение не приемлет коррупции. Подарки не должны быть использованы для дачи/получения взяток или коррупции во всех ее проявлениях.

5.4.3 Подарки и услуги, предоставляемые учреждением своим клиентам и партнерам, передаются только от имени учреждения в целом, а не как подарок отдельного работника.

5.4.4 Подарки и услуги не должны ставить под сомнение имидж или деловую репутацию учреждения или его работника.

6. РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

6.1 Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес работника противоречит интересам учреждения, или, когда работник может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им должности.

6.2. Все работники учреждения стремятся к осуществлению бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам, профессионализму, тендерным факторам и национальным отношениям каждого работника, партнера, клиента и др.

6.3 Сфера потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к минимуму, и ставятся под строгий контроль

6.4 Эффективное функционирование учреждения строится через определение зон ответственности и обязанностей работников и исключение ситуаций, когда зона ответственности работника допускает конфликт интересов.

6.5 Разрешение конфликтов производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности учреждения был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в максимально короткие сроки.

6.6 Урегулирование конфликтных ситуаций осуществляется руководителями подразделений, а при необходимости – директором учреждения, его заместителем.

6.7 Приветствуется урегулирование конфликтов при помощи конструктивных переговоров и предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

6.8 При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, объективности, открытости, справедливости и честности.

6.9 В случае возникновения конфликтов с внешними структурами работники действуют, учитывая интересы учреждения, и обязаны поставить в известность директора учреждение.

6.10 Ни одно из структурных подразделений учреждения и из работников не имеет права пользоваться исключительным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ КОДЕКСА

7.1 Соблюдение каждым работником ФГБУ ГЦАС «Вологодский» норм Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-деловых качеств.

7.2 Каждый работник учреждения, подвергшийся критике руководством или своих коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

7.3 По желанию работника учреждения или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.

7.4 За совершение проступка, подрывающего репутацию учреждения и самого работника, директор вправе поставить вопрос о несоответствии данного работника статусу работника учреждения, привлечь работника к дисциплинарной ответственности, а также организовать работу аттестационной комиссии в целях проведении его аттестации на соответствие занимаемой должности.

7.5 Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого работника, работающего в учреждении, в равной степени.

7.6 Нарушение положений Кодекса рассматривается как действие, несовместимое со статусом работника учреждения.

8. ИСПОЛНЕНИЕ КОДЕКСА

8.1 Все работники ФГБУ ГЦАС «Вологодский», независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы требования Кодекса.

8.2 Все работники учреждения должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и применять их в повседневной работе.

8.3 При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса или неэтичного поведения работника учреждения или его коллег, работники учреждения вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при необходимости к директору учреждения, его заместителю.

8.4 Работники учреждения должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.

8.5 Преследование работника учреждения, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.