**ДОКЛАД**

**«Кодекс этики и служебного поведения работников**

**ГБУ «Ветуправление города Краснодара»**

Как создать компанию с высокими морально-этическими стандартами? Простого ответа на этот вопрос нет. Но мы обязаны заботиться об этике, особенно в те времена, когда у нас появляется масса удобных объяснений, почему мы можем выбросить этические вопросы за борт.

Для того чтобы этические принципы, нормы, правила и стандарты превратились в реалии деловой жизни, они должны быть включены в процесс принятия решений на всех уровнях управления, а также в практику работы всех сотрудников.

В мировой экономике существует семь основных механизмов, посредством которых можно внедрить в практику этические нормы. К ним относятся:

1) этические кодексы;

2) комитеты по этике;

3) тренинг;

4) социальные аудиты;

5) юридические комитеты;

6) службы, рассматривающие претензии граждан по этическим вопросам;

7) изменения в корпоративной структуре.

Наиболее часто применяемым механизмом является этический кодекс. Около 90% зарубежных компаний внедряло этические принципы посредством таких кодексов. Они могут быть разработаны для компании в целом и содержать общие для всех этические правила.

Кодекс этики и служебного поведения, по сути, является сводом правил и норм поведения, которые разделяют участники группы. С помощью кодекса задаются определенные модели поведения и единые стандарты совместной деятельности.

Первыми универсальными кодексами, представляющими собой набор общечеловеческих ценностей, были своды религиозных правил (например, Десять заповедей Ветхого завета). Чуть позже стали возникать частные кодексы, определяющие поведение отдельных социальных групп общества (например, Кодекс самурая "Бусидо").

Потребность в частных кодексах (например, кодексы объединений, профессий) возникла в связи с тем, что универсальных норм было недостаточно для регулирования человеческого поведения в специфических ситуациях. Частная этика конкретизировала общие нравственные принципы применительно к особенностям той или иной деятельности.
В настоящее время наиболее распространены два вида этических кодексов - профессиональные и корпоративные, которые регулируют отношения людей внутри данных групп.

В зависимости от идентичности специалиста (с организацией или с профессиональным сообществом) более значимым для него будет кодекс профессиональной или корпоративной этики. Профессиональные кодексы регулируют отношения внутри профессионального сообщества и эффективны для "свободных профессий", где наиболее выражены профессиональные этические дилеммы. Одним из первых профессиональных этических кодексов стала клятва Гиппократа - кодекс врачей. Наиболее известны этические кодексы тех профессий, где значимые этические дилеммы задаются содержанием деятельности (адвокаты, психотерапевты, журналисты, риэлторы и т.д.).

Кодексы регламентируют поведение специалиста в сложных этических ситуациях, характерных для данной профессии, повышают статус профессионального сообщества в социуме, формируют доверие к представителям данной профессии. Также кодекс усиливает значимость принадлежности к профессии, его принятие косвенно может являться обрядом инициации, актом "обращения в профессию" (например, принятие клятвы Гиппократа и допуск к лечебной работе у врачей).
Когда наиболее значимые этические дилеммы задаются организацией, деятельность сотрудников регламентируется корпоративным кодексом.

**Кодекс этики и служебного поведения - комплекс определенных норм в коллективе, которых должны придерживаться все сотрудники компании.** Этический кодекс регулирует межличностные отношения в организации и придает моральный смысл совместной деятельности людей. Главной задачей создания этического кодекса является **формирование положительного отношения к компании или профессии в обществе.** Другой не менее важной задачей такого документа является **помощь каждому сотруднику в коллективе** в рамках «правильного» поведения по отношению к коллегам или/и клиентам. При этом еще одной задачей этического кодекса служит **легкость управления коллективом в целом:** когда сотрудники знают что и как нужно делать, придерживаются единых стандартов обслуживания, управлять такой компанией намного легче, чем той, где царит хаос, разброд и шатания.

Жесткого стандарта в отношении того, чем должен быть наполнен кодекс, нет. Как правило, в нем сформулированы миссия и задачи организации, ее основные ценности (идеологическая часть), зафиксированы стандарты поведения сотрудников (нормативная часть), описаны корпоративные традиции.

Кодексы существенно различаются как по содержанию, так и по объему. Так, например, американский Марктвенский банк разработал документ, называющийся «Политика в области этических норм и конфликтов». На 19 страницах служащим объясняется, что такое "хорошо" и, что такое «плохо». В противовес этому, крупная компьютерная компания "Крей Рисерч Инкорпорейтед", напротив, ограничилась шестнадцатью словами. Её кодекс гласит: «Сотрудники "Крей" доверяют друг другу и уверены, что каждый выполняет своё дело по высшим этическим стандартам».

Отечественные компании тоже по-разному подходят к содержанию своих корпоративных кодексов. К примеру, в корпоративном кодексе "Группы СИ-ПРО" продекларировано все: начиная с одежды, которая считается приемлемой на работе и заканчивая сексуальной ориентацией (в кодексе оговорено, что сексуальная ориентация является личным делом сотрудника и компании до этого нет никакого дела, но он не должен проявлять ее во время работы и общения с коллегами).
 Очевидно, что невозможно охарактеризовать и рассмотреть в кодексе любую этическую проблему, с которой могут столкнуться сотрудники. Вместе с тем письменные инструкции могут помочь разрешению этических вопросов, встречающихся наиболее часто.

В России Федеральный закон «О противодействии коррупции» предусматривает в числе мер, принимаемых организациями по предупреждению коррупции, принятие кодексов этики и служебного поведения. В Методических рекомендациях по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, выпущенных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года, отмечается важная роль кодексов этики и (или) служебного поведения для внедрения антикоррупционных стандартов в корпоративную культуру организации.

**Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУ «Ветуправление города Краснодара»** утвержден приказом от 28.01.2015 № 01-03/18

**Кодекс этики и служебного поведения закрепил основные принципы и правила служебного поведения:**

исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы управления, исполнительных органов государственной власти Краснодарского края;

осуществлять свою деятельность в пределах полномочий управления;

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;

уведомлять представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на их служебную (профессиональную) деятельность решений политических партий и общественных объединений;

соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

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;

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

принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

не использовать служебное (должностное) положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих Российской Федерации, муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности управления, его начальника, если это не входит в должностные обязанности работника;

соблюдать установленные в управлении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе управления, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

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

**Кодекс этики и служебного поведения закрепил этические правила служебного поведения:**

В служебном поведении работник 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;

 курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного (профессионального) общения с гражданами.

 Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

 Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к управлению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

 Если Вы не нашли ответа, как поступить в той или иной ситуации,

|  |
| --- |
| до принятия какого-либо решения Вы должны поставить перед собой следующие вопросы: - Будет ли мой поступок наилучшим в данной ситуации? - Выдержат ли мои действия публичную огласку? - Будут ли мои действия способствовать укреплению репутации управлению? Если на эти вопросы нельзя безоговорочно ответить "да", не делайте того, что Вы собирались сделать".  |

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

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

принимать меры по предупреждению коррупции.

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

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

**Забавные выдержки из некоторых корпоративных кодексов**

*Каждый сотрудник имеет право на сон в помещении. Для этих целей существует специальный диванчик.*

*Полив корпоративных цветов разрешается ежедневно с 10.00 до 10.15 с минутным перерывом для долива воды в лейку.*

*Работники компании имеют право на обустройство собственного рабочего места в соответствии со своими профессиональными, религиозными и вкусовыми пристрастиями.*

*Не допускается конфискация в безраздельное пользование корпоративных чашек, ложек, пепельниц, кофе и чая.*

*Руководство компании не может запретить персоналу работать 20 часов в сутки.*

*В случае авральных сверхурочных работ компания обеспечивает задержавшихся работников пивом, пиццей и такси за корпоративный счет.*

*Компания настаивает на ношении работниками нижнего белья.*

**Ответственность за нарушение положений кодекса:**

Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению на общем собрании трудового коллектива управления, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

Соблюдение работником положений Кодекса учитывается при проведении аттестации по квалификации и категорированию, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Можно указать на рад преимуществ, которые дает организации в целом и ее сотрудникам создание этического кодекса:

1. Кодексы представляют собой более обоснованные, собранные воедино "путеводители" к правильному поведению, чем советы и рекомендации отдельных личностей. Когда отдельным работникам приходится в повседневной практике определять уровень этичности служебного поведения, их суждения часто оказываются слишком субъективными, зависящими не только от уровня этического воспитания данного сотрудника, но и от уровня его образования, культуры, информированности о положении дел в организации, степени социальной ответственности, и многих-многих других факторов.

Этические кодексы, вобрав в себя все перечисленное, предлагают сотрудникам сфокусировать свое внимание на основном, первостепенном и подсказывают самые логичные решения.

2. Само существование этического кодекса организации как коллективного этического стандарта помогает сотрудникам проникнуться пониманием этичности своих деловых решений. И письменная форма придает кодексам еще большую значимость.

3. Кодекс дает общий ориентир в тех ситуациях, когда трудно однозначно определить, что этично, а что неэтично в действиях сотрудников организации, т.е. когда в противоречие приходят универсальная этика и профессиональная этика.

4. Этические кодексы могут помочь контролировать рукоодителей, которые иногда просят, даже приказывают своим подчиненным совершать не только неэтичные, но даже незаконные поступки. Кодексы могут обеспечить определенный уровень юридической защиты как компании в целом, так и каждому сотруднику в отдельности.