

**Кодекс этики и служебного поведения работников
Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
"Территориальный консультативно-диагностический центр"
министерства здравоохранения Хабаровского края**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения "Территориальный консультативно-диагностический центр" министерства здравоохранения Хабаровского края (далее – "Учреждение") основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Закона Хабаровского края от 30 сентября 2009 года N 269 "О предупреждении коррупции в Хабаровском крае", положений иных действующих нормативных правовых актов.
- 1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности.
- 1.3. Физическое лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.
- 1.4. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.
- 1.5. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.
- 1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.
- 1.7. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере профессиональной деятельности, уважительного отношения к своей работе, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 2.1. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
 - б) исходить из защиты прав и свобод человека и гражданина;
 - в) осуществлять свою деятельность в пределах предоставленных им полномочий;
 - г) не оказывать в профессиональной деятельности предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
 - д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
 - е) уведомлять работодателя, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
 - ж) соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;
 - з) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
 - и) соблюдать конфиденциальность информации в рамках профессиональной деятельности;
 - к) занимать активную позицию в борьбе с профессиональной недобросовестностью;

- л) не создавать конфликтные ситуации на рабочем месте;
 - м) не совершать действий, которые дискредитируют профессию и репутацию коллег;
 - н) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
 - о) 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;
 - п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций;
 - р) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
 - с) не использовать служебное положение для оказания влияния на должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
 - т) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;
 - у) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений, а именно:
 - 1) работники не должны использовать публичные выступления с целью получения личной выгоды либо в интересах третьих лиц;
 - 2) при публичных выступлениях работники должны:
 - в полной мере выполнять возложенные на них обязанности;
 - использовать только достоверные и проверенные факты;
 - не допускать предубеждения и дискриминацию по отношению к кому-либо на основании расовой, религиозной, этнической, половой либо политической принадлежности, социального происхождения, имущественного и должностного положения, языка общения и других обстоятельств;
 - проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов, учитывать культурные и языковые особенности различных этнических и социальных групп, способствовать межэтническому согласию;
 - 3) работники при публичных выступлениях не должны допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб авторитету учреждения;
 - ф) соблюдать установленные правила предоставления служебной информации;
 - х) 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;
 - ц) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника;
- 2.2. Работники обязаны соблюдать требования действующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Хабаровского края;
- 2.3. Работники в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- 2.4. Работники обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 2.5. Работники при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- 2.6. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 2.7. Работник 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;

2.8. Работник обязан уведомлять работодателя, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Уведомление о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, за исключением случаев, когда по данным фактам проведена или проводится проверка, является должностной обязанностью работника.

2.9. Работники обязаны ежегодно представлять декларации о конфликте интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения "Территориальный консультативно-диагностический центр" министерства здравоохранения Хабаровского края.

2.10. Руководящие работники должны быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективах Учреждения и его подразделений благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

2.11. Руководящие работники призваны:

- а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- б) принимать меры по предупреждению коррупции;
- в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

III. ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. В служебном поведении работнику 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.

3.2. В служебном поведении работник воздерживается 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) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.3. Работники призваны воздерживаться от размещения в личных целях в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в том числе в социальных сетях изображений, текстовых, аудио-, видеоматериалов, публикаций, противоречащих морально-этическим ценностям и способных причинить вред их репутации, авторитету Учреждения в целом.

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

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

3.5. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан, а также при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ КОДЕКСА

4.1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

4.3. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.