

Кодекс этики и правил служебного поведения работников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Тюменской области»

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и правил служебного поведения работников ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Тюменской области» (далее — Кодекс) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Постановлениями Правительства РФ от 05.07.2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции», от 09.01.2014 г. № 10 «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»; приказами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор) от 14.07.2011 г. № 665 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Роспотребнадзора», от 02.12.2019 г. № 948 «Об утверждении Перечня должностей, замещаемых на основании трудового договора в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, при назначении на которые и при замещении которых граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей», Приказом ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Тюменской области» от 29.12.2022 № 156-од «Об утверждении Антикоррупционной политики ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Тюменской области» и рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.07.2013 г. № 18-2/10/2-3836 по осуществлению комплекса организационных, разъяснительных и иных мер по недопущению должностными лицами поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

1.2. Положения настоящего Кодекса обязаны исполнять все работники ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Тюменской области» и его филиалов (далее - Учреждение) независимо от занимаемой должности, но не более чем в установленных законодательством пределах.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников для добросовестного и эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, исключение злоупотреблений в процессе профессиональной деятельности, а также профилактика коррупционных правонарушений, как одного из основных принципов противодействия коррупции.

1.4. Кодекс определяет:
Этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники;
Основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать работники Учреждения, независимо от занимаемой должности;
Правила поведения работников при осуществлении профессиональной деятельности;
Порядок разрешения этических конфликтов.

2. Основные принципы и правила профессионального поведения работников

Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

2.1. Исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;

2.2. Исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

2.3. Осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

2.4. Не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

2.5. Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;

2.6. Уведомлять работодателя, органы прокуратуры или правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.7. Соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять функциональные обязанности, связанные с профессиональной деятельностью;

2.8. Соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

2.9. Соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

2.10. Проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

2.11. Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

2.12. Воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

2.13. Принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

2.14. Не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

2.15. Воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его должностных лиц, если это не входит в должностные обязанности работника;

2.16. 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;

2.17. Соблюдать трудовой распорядок Учреждения. Уважать и корректно относиться к коллегам. Поддерживать имидж Учреждения, содействовать укреплению его авторитета.

2.18. Придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения, добросовестно выполнять свою работу;

2.19. Стремиться к постоянному совершенствованию, росту профессиональных навыков, квалификации, получению новых знаний.

3. Этика взаимоотношений с коллегами и подчинёнными

3.1. Работники Учреждения должны способствовать установлению деловых взаимоотношений друг с другом, созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки. Конструктивное сотрудничество друг с другом должно являться основой эффективной деятельности Учреждения.

3.2. Работник, занимающий должность руководителя структурного подразделения (филиала), должен быть для подчиненных образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

3.3. Работник, наделённый большими по сравнению со своими коллегами полномочиями, должен с пониманием относиться к коллегам, имеющим собственное профессиональное суждение.

3.4. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

4. Этика взаимоотношений с общественностью

4.1. Работник Учреждения не должен:

4.1.1. Наносить ущерб репутации Учреждения, органов власти, иных организаций, должностных лиц и граждан;

4.1.2. Пренебрежительно отзываться о работе коллег по профессиональной деятельности;

4.1.3. Использовать в личных целях преимущества занимаемой должности;

4.1.4. Использовать служебное положение, а также конфиденциальную служебную информацию в личных целях либо в интересах третьих лиц.

4.2. Работник Учреждения должен воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности органов власти, организаций и их руководителей.

4.3. Работник должен в установленные сроки рассматривать обращения и принимать по ним необходимые меры, не допуская проявления бюрократизма и волокиты.

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

5. Этика взаимоотношений с представителями органов власти, организаций

5.1. Во взаимоотношениях с представителями органов власти, организаций работник обязан строго руководствоваться нормами законодательства, своими должностными инструкциями, установленными правилами и рекомендациями, не допуская каких-либо нарушений законных прав и интересов указанных органов власти, организаций и их сотрудников.

5.2. Работник обязан быть независимым от органов власти, организаций. Ничто и никто не должно влиять на независимость работника, он не должен зависеть от какого-либо внешнего давления, выражать предвзятое мнение относительно личности должностного лица или в целом органа власти, организации.

5.3. Работнику Учреждения следует избегать любого конфликта интересов и исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных и иных интересов, которые могут оказать влияние на его независимость и честность.

5.4. Работнику не следует вступать в отношения с руководством и сотрудниками органов власти, организации, которые могут его скомпрометировать или повлиять на его способность действовать независимо.

5.5. Если на работника оказывается неблагоприятное воздействие и при этом источник такого воздействия не может быть устранён, ему следует поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя или главного врача Учреждения.

6. Этические конфликты

6.1. Работник Учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

— просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы он действовал вразрез со своими должностными обязанностями, в том числе в форме воздействия с помощью угроз, слухов, шантажа;

— неправомерным давлением со стороны руководства;

— отношениями семейного или личного характера, используемых для воздействия на его профессиональную деятельность.

Во всех указанных и иных подобных ситуациях работнику следует вести себя выдержанно и достойно, действовать в строгом соответствии с законодательством, должностной инструкцией и этическими принципами.

6.2. В случае, если работнику Учреждения не удалось избежать конфликтной ситуации, ему следует обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем. Если участие непосредственного руководителя не приводит к разрешению проблемы и работник решает обратиться к главному врачу Учреждения, непосредственный руководитель должен быть об этом уведомлён.

7. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов

7.1. Принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника.

7.2. Работнику Учреждения следует принимать необходимые меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов.

7.3. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, он обязан уведомить об этом в порядке установленным Антикоррупционной политикой ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Тюменской области».

8. Коррупционно опасное поведение

8.1. Ситуации, создающие возможность нарушения установленных для работников ограничений, признаются коррупционно опасными.

8.2. Коррупционно опасной в профессиональном поведении работника Учреждения является любая ситуация, содержащая конфликт интересов.

Работникам Учреждения следует соблюдать антикоррупционное поведение (предотвращение и преодоление коррупционно опасных ситуаций).

9. Ответственность и обязанности работников, наделённых организационно – распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

9.1. Руководитель структурного подразделения (филиала), несёт ответственность за действия или бездействие подчинённых сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если им не были приняты меры по недопущению таких действий или бездействия.

9.2. Руководитель структурного подразделения (филиала), призван:

9.2.1. Точно определять задачи и объём профессиональных функций, подчинённых в соответствии с занимаемыми ими должностями;

9.2.2. Не отдавать подчинёнными явно невыполнимых распоряжений и не требовать от них исполнения поручений, выходящих за рамки их должностных обязанностей;

9.2.3. Принимать меры по предупреждению коррупции и предотвращению конфликта интересов;

9.2.4. Осуществлять воспитательную работу в коллективе своего структурного подразделения (филиала);

9.2.5. Своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

9.2.6. Проводить соответствующую воспитательную работу в сфере противодействия коррупции и этики.

10. Обращение со служебной информацией

10.1. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию в соответствии с законодательством и утверждёнными в Учреждении локальными нормативными документами.

10.2. Работник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несёт ответственность и (или) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

11. Ответственность за нарушение Кодекса

11.1. Наряду с моральной ответственностью работник, допустивший нарушение этических норм и принципов и совершивший, в связи с этим дисциплинарный проступок, несёт установленную законом дисциплинарную ответственность.

11.2. При возникновении случаев, когда работник уличён в поведении, которое может восприниматься окружающими как обещание дачи взятки или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки, он может нести административную ответственность (штрафные санкции), а при установлении фактов получения или дачи взятки — уголовную ответственность.

11.3. Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при применении мер поощрения или дисциплинарных взысканий.