

## **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.