

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР № 3
ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ»**

ПРИКАЗ

«09» января 2025 г.

№ 47 ВН - 2

**«Об утверждении Кодекса этики и
служебного поведения работников»**

В соответствии со ст. 13.3 Федерального закона от «25» декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Закона города Москвы от «17» декабря 2014 г. № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве», в целях обеспечения функционирования в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения города Москвы «Диагностический центр № 3 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - ГБУЗ «ДЦ № 3 ДЗМ») системы мер по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции, а также по выявлению и предупреждению коррупционных правонарушений:

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекса этики и служебного поведения работников ГБУЗ «ДЦ № 3 ДЗМ» (приложение к настоящему приказу).
2. Поручить Начальнику отдела кадров ГБУЗ «ДЦ № 3 ДЗМ» ознакомить (ознакамливать при приеме на работу) работников с содержанием настоящего приказа. При необходимости, внести изменения в трудовые договоры работников.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Л.П. Лаврова

Кодекс этики и служебного поведения работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы
«Диагностический центр № 3 Департамента здравоохранения города Москвы»

1. Общие положения:

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения города Москвы «Диагностический центр № 3 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от «25» декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Москвы от «17» декабря 2014 г. № 64 «О мерах по противодействию коррупции в городе Москве» и в целях обеспечения функционирования в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения города Москвы «Диагностический центр № 3 Департамента здравоохранения города Москвы» (далее - Учреждение) системы мер по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции, а также по выявлению и предупреждению коррупционных правонарушений.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих профессиональных принципов и правил поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам Учреждения независимо от занимаемой должности,

1.3. Каждый работник обязан принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый обращающийся в Учреждение, вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии положениями настоящего Кодекса.

1.4. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в Учреждении, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Принципы и правил служебного поведения работников:

2.1. Деятельность Учреждения и его работников основывается на следующих принципах:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информирование;
- эффективность внутреннего контроля;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

2.2. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работник Учреждения обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. В части соблюдения политики учреждения и законодательство о противодействии коррупции работник Учреждения обязан:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе: не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять своими должностным положением вопреки законным интересам общества, государства, Учреждения в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконного предоставления такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также не совершать указанные деяния от имени или в интересах Учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

- незамедлительно информировать Учреждение и лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений Учреждения о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

- незамедлительно уведомить Учреждение в письменной форме в случае возникновения у работника подозрений, что произошло или может произойти коррупционное нарушение;

- незамедлительно информировать Учреждение и ответственное лицо об обращении к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- сообщить Учреждению и ответственному лицу в письменной форме о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

- уведомлять Учреждение в письменной форме о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, как только работнику станет об этом известно, в т.ч. принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

- соблюдать антикоррупционную политику Учреждения, кодекс этики и служебного поведения и иные локальные нормативные акты, регламентирующие порядок соблюдения норм профессиональной этики, требований действующего законодательства в целях противодействия коррупции и недопущения нарушения антикоррупционных мер, предпринимаемых Учреждением.

2.4. В рамках исполнения положений настоящего Кодекса работнику запрещается:

- получать в связи с исполнением своих трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения), а также не совершать указанные деяния от имени или в интересах Учреждения (Данный запрет не распространяется на случаи получения работником подарков в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками, с другими официальными мероприятиями и иные случаи, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, определяющими особенности правового положения и специфику трудовой деятельности работника);

- предпринимать любые действия, которые могут быть квалифицированы как попытка совершить коррупционное правонарушение в пользу Учреждения;

- совершать попытки передачи денег, подарков, предоставления любых преференций при оказании услуг или выполнении работ силами и за счет Учреждения в целях получения любых выгод (как материальных, так и не материальных) для Учреждения, контрагентов Учреждения, отдельных работников Учреждения.

2.5. Работники Учреждения обязаны осознавать свою ответственность перед обществом и государством, в т.ч:

- исходить из того, что деятельность в рамках правового поля определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения;

- соблюдать действующее законодательство Российской Федерации, а также принятые в соответствии с ним локальные нормативные акты Учреждения, регламентирующие деятельность Учреждения и работника;

- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо отдельным профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния третьих лиц;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению работником должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность при исполнении своих должностных обязанностей;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб Учреждению;

- не использовать должностное положение в целях оказания влияния на деятельность третьих лиц;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, руководителя и работников Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

- соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции и локальными нормативными актами Учреждения;

- обрабатывать и передавать служебную информацию при условии соблюдения действующих в Учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- 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 трудовых обязанностей;

- стремиться быть для образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно-опасного поведения;

- подавать своим личным поведением пример честности, беспристрастности и справедливости;

- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

- в пределах своих полномочий принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у

работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3. Этические правила поведения работников Учреждения:

3.1. В своем поведении работнику Учреждения необходимо 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.

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

4. Ответственность за нарушение положений настоящего Кодекса:

4.1. Нарушение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, нарушение положений настоящего Кодекса влечет применение к работнику мер дисциплинарной, административной, либо уголовной ответственности.

4.2. Соблюдение работником положений настоящего Кодекса учитывается при назначении поощрений и применения дисциплинарных взысканий.

4.3. Если работник Учреждения не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он обязан обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю, отдел кадров, либо юрисконсульту Учреждения.