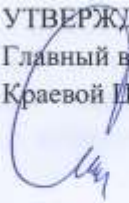


УТВЕРЖДАЮ  
Главный врач КГАУЗ  
Краевой Центр СПИД

  
С.Е. Скударнов

« 30 » августа 20 16 г.

Кодекс  
этики и служебного поведения работников краевого государственного  
автономного учреждения здравоохранения «Красноярский краевой Центр  
профилактики и борьбы со СПИД» (КГАУЗ Краевой Центр СПИД)

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников краевого государственного автономного учреждения здравоохранения «Красноярский краевой Центр профилактики и борьбы со СПИД» (далее – по тексту КГАУЗ Краевой Центр СПИД) основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323 – ФЗ « Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками КГАУЗ Краевой Центр СПИД своих должностных обязанностей, а также:

1.2.1. служит основой формирования должной морали, профессиональной чести и служебного этикета работников;

1.2.2. ориентирует работников в ситуациях конфликта интересов и этической неопределенности или иных обстоятельств нравственного выбора;

1.2.3. способствует выработке потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

1.2.4. выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

1.3. Лицо, поступающее на работу в КГАУЗ Краевой Центр СПИД, знакомится с положениями Кодекса и соблюдает их в процессе своей служебной деятельности.

1.4. Каждый работник КГАУЗ Краевой Центр СПИД должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

1.5. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящихся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

1.6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников КГАУЗ Краевой Центр СПИД для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, повышение доверия граждан к учреждению, обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.7. Кодекс:

1.7.1. служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения и для уважительного отношения к КГАУЗ Краевой Центр СПИД;

1.7.2. выступает как институт общественного сознания и нравственности учреждения.

1.8. Знание и соблюдение работником Кодекса является одним из критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

## II. Основные принципы и правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам КГАУЗ Краевой Центр СПИД

2.1. Все работники КГАУЗ Краевой Центр СПИД обязаны следовать следующим общим принципам и правилам поведения:

2.1.1. соблюдение высоких этических стандартов поведения;

2.1.2. поддержание высоких стандартов профессиональной деятельности;

2.1.3. создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения;

2.2. Работники Учреждения обязаны:

2.2.1. соблюдать действующие нормативно-правовые акты Российской Федерации и Красноярского края, не допускать нарушение законов и иных нормативно-правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2.2.2. осуществлять профессиональную деятельность в пределах предоставленных полномочий;

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

2.2.4. осуществлять свою профессиональную деятельность в пределах предмета и целей деятельности Учреждения;

2.2.5. при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

2.2.7. соблюдать служебную, профессиональную этику и правила делового поведения;

2.2.8. проявлять корректность и внимание по отношению к пациентам и контрагентам Учреждения;

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

2.2.10. принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и внутренними документами Учреждения меры к недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

2.2.11. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок деятельности Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работников;

2.2.12. постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения материальными ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;

2.2.13. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

2.2.14. проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. Должностным лицам и работникам рекомендуется воздержаться от высказываний, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки. К таким высказываниям относятся, например, «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что будем делать?», а также следующие темы обсуждения:

2.3.1. низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;

2.3.2. желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;

2.3.3. отсутствие работы у родственников работника;

2.3.4. необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.;

2.4. Работники обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность и/или которая стала известна им в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.5. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

2.5.1. уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

2.5.2. не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

2.5.3. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

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

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

2.7.1. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного

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

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

2.7.3. по возможности 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.

2.8. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к медицинской организации, которую он представляем, соответствовать общепринятому деловому стилю, отличающемуся официальностью, сдержанностью, традиционностью, аккуратностью.

### III. Рекомендательные этические правила поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику 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, семейную и врачебную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. Исполняя свои трудовые обязанности все работники Учреждения должны воздерживаться от:

3.2.1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3.2.2. любых личных и финансовых связей, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав, освобождения от обязанностей или ответственности;

3.2.3. поступков, которые могли бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками служебных обязанностей;

3.2.4. грубости, нецензурной речи, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных и незаслуженных обвинений;

3.2.5. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

3.2.6. курения на территории Учреждения;

3.3. 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.

#### IV. Ответственность за нарушение Кодекса

4.1. В случае несоблюдения правил и процедур, установленных настоящим Кодексом, работники несут дисциплинарную, материальную и иную предусмотренную законодательством РФ ответственность.

4.2. Соблюдение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

Согласовано:

Заместитель главного врача по  
экономическим вопросам

И.Р. Вирт

Заместитель главного врача по  
медицинской части

Т.Н. Бородина

Заместитель главного врача

Т.С. Остапова

Заместитель главного врача по  
хозяйственной части

А.Г. Садовская

Юрисконсульт

В.Н. Аникиенко