Приложение №6
к приказу от «27» 03 2023 № П-66

Кодекс этики и должностного поведения работников

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Центр лекарственного мониторинга» (далее – Учреждение) (далее – Кодекс) представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил должностного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.), Распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14 августа 2014 г. № 448-рп «Об утверждении Типового кодекса этики и служебного поведения руководителей, работников государственных учреждений и государственных унитарных предприятий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществ, фондов, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем (участником) которых является Ханты-Мансийский автономный округ – Югра», общепризнанными принципами и нормами права, а также локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Основной целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил должностного поведения работников Учреждения для добросовестного выполнения ими своих трудовых и должностных обязанностей, обеспечение единых норм должностного поведения работников Учреждения, формирование нетерпимого отношения к коррупционным правонарушениям;

1.4. Кодекс определяет установление единых принципов профессиональной этики и правил поведения работников Учреждения.

1.5. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в Учреждении, основанных на нормах морали, уважительного отношения к работникам и Учреждению.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

1.7. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является обязательным.

1.8. Положения настоящего Кодекса учитываются при осуществлении деятельности Учреждения в сфере государственных закупок.

1.9. Каждый работник Учреждения должен следовать положениям настоящего Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника Учреждения поведения в соответствии с положениями Кодекса.

1.10. Содержание положений настоящего Кодекса доводится до сведения всех работников Учреждения посредством ознакомления под личную подпись, в том числе при приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

2. Понятие и определения

2.1. Основными понятиями Кодекса являются:

2.2. контрагент – юридические и физические лица (поставщик, подрядчик, исполнитель), заключившие государственные контракты или договоры на поставку товара (выполнение работы, оказание услуги);

2.3. конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное выполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий) и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и законными интересами Учреждения, способное причинить вред интересам Учреждения;

2.4. коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, совершение перечисленных деяний от имени или в интересах Учреждения (ч. 1 ст.1 Закона №273);

2.5. личная заинтересованность – возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником Учреждения, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник Учреждения, и (или) лица, состоящие с ним в близком

родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями (ч.2 ст.10 Закона №273-ФЗ);

2.6. предупреждение коррупции - деятельность Учреждения, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений в процессе профессиональной деятельности;

2.7. противодействие коррупции – деятельность в сфере государственных закупок, экономическая деятельность, иные виды деятельности Учреждения в соответствии с Уставом по:

а) предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений;

2.8. предупреждение конфликта интересов – деятельность Учреждения, направленная на введение мер, предупреждающих обстоятельства, при которых может возникнуть конфликт интересов у работника Учреждения;

2.9. урегулирование конфликта интересов – деятельность Учреждения, направленная на разработку и реализацию мероприятий по разрешению выявленного факта конфликта интересов.

3. Основные принципы профессиональной этики работников Учреждения

3.1. Деятельность работников Учреждения основывается на следующих принципах:

3.1.1. законности: деятельность работников Учреждения осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, настоящим Кодексом;

3.1.2. приоритета прав и законных интересов Учреждения, контрагентов Учреждения над личной заинтересованностью работника Учреждения;

3.1.3. соблюдения этических стандартов поведения;

3.1.4. поддержания стандартов профессиональной деятельности, профессионализма работников Учреждения посредством повышения уровня квалификации и профессионализма работников Учреждения, в том числе посредством профессиональной переподготовки. Работники Учреждения стремятся к повышению своего профессионального уровня;

3.1.5. независимости: работники Учреждения в процессе осуществления трудовой деятельности, в том числе при осуществлении деятельности Учреждения в сфере закупок, не допускают предвзятости и зависимости от третьих лиц, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;

3.1.6. объективности, справедливости при осуществлении закупок для обеспечения государственных нужд, обеспечение честной конкурентной борьбы при определении победителя закупки для обеспечения государственных нужд;

3.1.7. продвижения на вышестоящую должность работников Учреждения исходя из деловых качеств работника;

3.1.8. информационной открытости.

4. Правила должностного поведения работников Учреждения

4.1. Основные правила должностного поведения включают в себя следующие обязанности:

4.1.1. исполнение трудовых и должностных обязанностей добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной деятельности Учреждения;

4.1.2. осуществление своей деятельности в пределах предмета и уставных целей деятельности Учреждения;

4.1.3. соблюдение беспристрастности, исключающей возможность влияния на исполнение должностных обязанностей решений политических партий и (или) иных общественных объединений;

4.1.4. исключение действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых и должностных обязанностей;

4.1.5. создание условий для развития добросовестной конкурентной среды, обеспечивая объективность и прозрачность при организации и осуществлении закупок товаров, работ, услуг для государственных нужд;

4.1.6. обеспечение эффективного использования ресурсов, находящихся в распоряжении работников Учреждения;

4.1.7. соблюдение правил делового поведения и общения, проявление корректности и внимательности в обращении с контрагентами, органами государственной власти, учреждениями, а также с другими работниками Учреждения;

4.1.8. проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям народов Российской Федерации и граждан иностранных государств, учитывая культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп, конфессий, способствуя межнациональному и межконфессиональному согласию;

4.1.9. защита и поддержка человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальности, интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними;

4.1.10. воздержание от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении трудовых и должностных обязанностей работника Учреждения, а также недопущение конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность и способных нанести ущерб репутации Учреждения, а также от поведения (высказываний, жестов, действий), которое может быть воспринято окружающими как согласие принять взятку или просьба о даче взятки;

4.1.11. соблюдение установленных правил публичных выступлений, воздержание от необоснованной публичной критики в адрес друг друга, публичных обсуждений действий друг друга, наносящих ущерб и подрывающих репутацию друг друга, а также контрагентов Учреждения;

4.1.12. уважительное отношение к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказание содействия в получении достоверной информации в установленном порядке;

4.1.13. способствование своим должностным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом;

4.1.14. обеспечение безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой работники Учреждения несут ответственность и (или) которая стала известна в связи с исполнением должностных обязанностей;

4.1.15. соблюдение требований антикоррупционного законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Учреждения в области противодействия коррупции и предупреждения конфликта интересов.

4.2. В должностном поведении работника Учреждения недопустимы:

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

4.2.2. грубости, проявления пренебрежительного тона, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений, угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие взаимодействию между работниками Учреждения или провоцирующие противоправное поведение.

4.3. Аппарат управления:

4.3.1. своим личным поведением подает пример честности, беспристрастности и справедливости;

4.3.2. способствует формированию благоприятного морально-психологического климата в коллективе Учреждения;

4.3.3. устанавливает справедливую, равномерную должностную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации путем предоставления отдельным работникам Учреждения незаслуженных благ и привилегий.

4.4. При исполнении своих трудовых и должностных обязанностей работник Учреждения должен руководствоваться конституционными положениями о правах и свободах, являющимися высшей ценностью, и правах на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

5. Ответственность

5.1. За несоблюдение положений Кодекса работники Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

КУ "ЦДМ"