



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Дирекция единого заказчика-застройщика»
(ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России)**

ПРИКАЗ

30.03.2012

№ 17

Москва

Об утверждении Кодекса этики и
служебного поведения работников ФГБУ
«ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России

В соответствии с письмом Министра труда и социального развития Российской Федерации Т.А.Голиковой, планом мероприятий ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России по противодействию коррупции, утвержденным 02.03.2012, и на основании решения общего собрания трудового коллектива ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России от 30.03.2012 № 1 **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников Федерального государственного бюджетного учреждения «Дирекция единого заказчика-застройщика» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России) и ввести его в действие с 02 апреля 2012 г. (прилагается).
2. Начальнику Общего отдела Сибиренко А.Е. обеспечить ознакомление всех работников учреждения с Кодексом этики и служебного поведения работников ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России под роспись в трехдневный срок.
3. Начальнику Общего отдела Сибиренко А.Е. в срок до 20.04.2012 выдать всем работникам ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России уведомления о запрете на получение подарков в связи с исполнением служебных обязанностей.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение:

1. Кодекс этики и служебного поведения работников ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России на 5 л.;
2. Копия протокола общего собрания трудового коллектива ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России от 30.03.2012 № 1 на 2 л.

Директор

А.В.Волчанский

Приложение
к приказу №17
ФГБУ «ДЕЗЗ»
Минздравсоцразвития России
от «30» 03 2012 г.

**Кодекс этики и служебного поведения
работников ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники ФГБУ «ДЕЗЗ» Минздравсоцразвития России (далее - Учреждение) независимо от занимаемой ими должности и призван способствовать достижению поставленных целей, формировать стандарты профессионального поведения работников Учреждения во взаимоотношениях с коллегами, партнерами, обществом.

1.3. Кодекс является сводом принципов, добровольно принимаемых и разделяемых каждым работником Учреждения, независимо от занимаемой должности, обязательных для исполнения в повседневной жизни.

1.4. Работник Учреждения обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

1.5. Каждый работник Учреждения должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

1.6. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, достижения комфортности в производственных взаимоотношениях, благоприятного психологического климата и снижение риска совершения этических, а также правовых нарушений в Учреждении.

1.7. Кодекс ориентирует работников Учреждения в ситуациях конфликта, этической неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора, определяет стандарты деятельности и поведения, служит основой для формирования должной морали в сфере внутри- и внеслужебных отношений, выступает средством

общественного контроля и самоконтроля нравственного облика и профессионального поведения работника.

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

1.9. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой их поведения как граждан Российской Федерации.

2.2. Работник Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и другими гражданами, должен:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Учреждения;
- исходить из уважения личных прав и интересов наших партнеров и других работников Учреждения, условий взаимодействия, выдвигаемых деловыми партнерами, обществом;
- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению им должностных обязанностей;
- уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с должностными лицами и гражданами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов (конфликт интересов – ситуация, в которой личные интересы работника Учреждения в рамках исполнения им своих должностных обязанностей могут вступить в противоречие с интересами Учреждения) и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- соблюдать установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации;

- оказывать содействие в получении достоверной информации о работе Учреждения в установленном порядке;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности.

2.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные и федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

2.4. Работники Учреждения в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

2.5. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.6. Работники Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работник Учреждения обязан заявить работодателю о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей.

2.7. Работник Учреждения обязан уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

2.8. Работнику Учреждения запрещается получать в связи с исполнением им 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).

2.9. Работник Учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении норм и требований.

2.10. Работник Учреждения обязан 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 должностных обязанностей.

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

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

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции.

2.13. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.14. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных ему сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия.

III. РЕКОМЕНДАТЕЛЬНЫЕ ЭТИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

3.2. В служебном поведении работник Учреждения 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;

- курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

3.3. Работники Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с коллегами и гражданами.

3.4. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению окружающих к нему,

соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

4.1. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на собрании коллектива работников Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов с составлением протокола собрания, которое проводится по требованию коллектива, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер юридической ответственности.

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