Приложение №1
К Приказу ГБУЗ ПК «ГДП №3»
«05» октября 2015г.
№194-1

**Кодекс**
**этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Городская детская поликлиника № 3»**

I. Общие положения

1. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Городская детская поликлиника № 3» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Федерального закона РФ от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Городская детская поликлиника № 3».

3. Лицу, принимаемому на работу в Государственное бюджетное учреждение Пермского края «Городская детская поликлиника № 3» (далее – Учреждение), рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе выполнения своей трудовой деятельности, а каждому работнику Учреждения принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета Учреждения, а также обеспечение единых норм поведения работников Учреждения.

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в сфере трудовой деятельности, основанных на нормах морали, уважительном отношении к Учреждению в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников, их самоконтроля.

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

II. Основные принципы и правила служебного поведения Работников Учреждения

8. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с их трудовой функцией в государственном Учреждении.

9. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

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

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание их трудовой деятельности в Учреждении;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

г) обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам, не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятости в отношении таких объединений, групп, граждан и организаций;

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

е) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на трудовую деятельность решений политических партий и общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

и) 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;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету Учреждения;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

м) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, гражданских, муниципальных служащих, и граждан при решении вопросов личного характера;

н) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

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

п) 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;

р) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника.

10. Работникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения работников Учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

12. Работнику Учреждения, наделенному организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

## III. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

13. В служебном поведении работника 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.

14. В служебном поведении работникам Учреждения следует воздерживаться от:

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

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) курения во время совещаний, бесед и иного служебного общения.

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

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

16. Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к работнику и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

17. Нарушение работниками Учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Комиссии Учреждения по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликтов интересов.

18. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестации в целях определения соответствия работника замещаемой должности, а также при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.