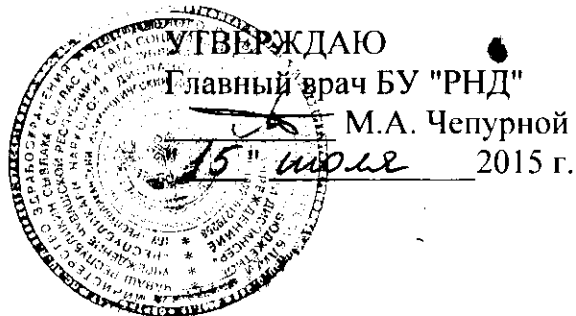


СОГЛАСОВАНО
Главный нарколог
Минздравсоцразвития Чувашии
И.Е.Булыгина
"15" июля 2015 г.



**КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАРКОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР» МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧУВАШСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

I. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников бюджетного учреждения Чувашской Республики «Республиканский наркологический диспансер» Минздравсоцразвития Чувашии (далее - Учреждение) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться работники Учреждения независимо от занимаемой ими должности. Роль этики в профессиональной деятельности специалистов наркологической службы особенно актуальна, так как работа специалиста по оказанию наркологической помощи требует особого типа отношений с пациентом и его окружением. Высокая стигматизация больных наркологического профиля и в обществе, самостигматизация, осуждение болезни окружающими, ограничения в социальных правах приводит к морально-этическим проблемам и конфликтам.

1.2. Кодекс этики и служебного поведения (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", иных федеральных законов и нормативно-правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

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

1.4. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики Учреждения, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками лечебного процесса, а также работниками Учреждения и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников Учреждения;
- создают культуру Учреждения, основанную на ответственности, доверии и справедливости;

- оказывают противодействие коррупции: предупреждение коррупции, в том числе выявление и последующее устранение причин коррупции (профилактика коррупции).

1.5. Работник, поступающий на работу в Учреждение, обязан ознакомиться с положениями настоящего Кодекса и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

1.6. Целью настоящего Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета, доверия граждан к работникам медицинских учреждений и обеспечение единых норм поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

2.1. Основные принципы служебного поведения работников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

2.2. Работники Учреждения должны прилагать все усилия, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью, делу охраны здоровья граждан, обеспечению качества оказываемой им помощи на самом высоком уровне.

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

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы;

- не допускать при исполнении должностных обязанностей нарушения законов и иных нормативно-правовых актов;

- обеспечивать эффективную работу Учреждения;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, проявлять корректность и внимательность в обращении с пациентами и коллегами;

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

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

- 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;

- 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).

III. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам

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

3.2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен:

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

- принимать меры по предупреждению коррупции,

- не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности общественных объединений, политических партий и иных организаций.

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

3.4. Руководитель учреждения и сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения, также призваны:

- определять задачи и объем служебных полномочий своих подчиненных в соответствии с занимаемыми ими должностями, не отдавать подчиненным явно невыполнимых распоряжений;

- оптимально организовывать рабочий процесс в коллективе и учитывать способности каждого из сотрудников таким образом, чтобы у каждого была возможность работать на самом высоком уровне и получать удовольствие от своей работы;

- не допускать случаев подбора и расстановки кадров по признакам землячества и личной преданности;

- на собственном примере демонстрировать высокий уровень профессионализма;

- своевременно информировать сотрудников о принятых в отношении них решениях;

- поддерживать доброжелательную деловую атмосферу в коллективе, предупреждать возможные конфликты между сотрудниками.

3.5. Оценки и решения руководителя учреждения должны быть беспристрастными, законными и основываться на фактах и реальных заслугах работников.

IV. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

4.1. 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, семейную и врачебную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. В служебном поведении работник 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.

4.3. Взаимоотношения между работниками Учреждения основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии других лиц.

4.4. В Учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Различные статусы сотрудников, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению своего мнения и защите своих убеждений.

4.5. Администрация Учреждения не может дискриминировать, игнорировать или преследовать работников за их убеждения или на оснований личных симпатий или антипатий.

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

4.7. Работникам учреждения на ее территории запрещено: распивать спиртные напитки, курить.

V. Требования к антикоррупционному поведению работников Учреждения

5.1. Работники Учреждения призваны осуществлять свою деятельность в пределах должностных полномочий и исключать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению им своих должностных обязанностей.

5.2. Работники Учреждения призваны 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;

5.3. Работники Учреждения обязаны:

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- уведомлять руководство Учреждения, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работникам Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, в т.ч. врачебной тайны, которая стала известной ему в связи с исполнением должностных обязанностей;
- осуждать и разоблачать любые виды коррупции, не считаясь с принципом служебной иерархии и коллегиальности.

5.4. Работникам Учреждения запрещается получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежные средства, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

5.5. 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»*, *«ну что будем делать?»*, а также следующие темы обсуждения:

- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;
- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;
- отсутствие работы у родственников работника;
- необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.

VI. Ответственность за нарушение положений Кодекса

6.1. Нарушение работниками Учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению коллективом и медицинской общественности, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

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