Утверждено
приказом от «23» 01 2017
№ 19

Кодекс профессиональной этики сотрудника Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Иркутское областное бюро судебно-медицинской экспертизы (далее – Кодекс).

Кодекс разработан на основе:
- положений Конституции РФ;
- «Клятвы Гиппократа»;
- «Клятвы врача» (принятой в 1999 году Государственной думой и подписанной президентом РФ);
- «Основ законодательства РФ о здравоохранении»;
- ФЗ от 31 мая 2001 г. № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в РФ»;
- ФЗ от 30 декабря 2001 г. № 197 «Трудовой кодекс РФ»;
- ФЗ 18 декабря 2001 года № 174 «Уголовно-процессуальный кодекс РФ»;
- «Этического Кодекса российского врача», принятого Ассоциацией врачей России;
- «Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ» от "24" декабря 2008 г.

Глава 1. Основные положения

Статья 1. Предназначение Кодекса

1. Кодекс профессиональной этики сотрудника Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Иркутское областное бюро судебно-медицинской экспертизы (далее - ГБУЗ ИОБСМЭ) является профессионально-нравственным руководством, обращённым к сознанию и совести сотрудника.

2. Кодекс как свод профессионально-этических норм определяет для сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ :

нравственные ценности, обязательства и принципы работы в ГБУЗ ИОБСМЭ.;

профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в рабочем коллективе.

3. Настоящий Кодекс служит целям:

установления нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения сотрудника;

формирования единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения;

регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений сотрудников, возникающих в процессе их совместной деятельности;

воспитания высоконравственной личности сотрудника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

4. По своему функциональному предназначению Кодекс:

служит методологической основой формирования профессиональной морали в ГБУЗ ИОБСМЭ.;

ориентирует сотрудника в ситуациях конфликта и этической неопределённости и иных обстоятельствах нравственного выбора;

способствует выработке у сотрудника потребности соблюдения профессионально-этических норм поведения;

выступает средством общественного контроля нравственного облика и профессионального поведения сотрудника.

5. Неукоснительное соблюдение принципов и норм Кодекса является важным фактором качественного выполнения служебных задач, необходимым условием общественного доверия и поддержки деятельности ГБУЗ ИОБСМЭ.

Статья 2. Сфера действия Кодекса.

1. Соблюдение принципов, норм и правил поведения, установленных Кодексом, является нравственным долгом каждого сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ. независимо от занимаемой должности.

2. Знание и выполнение сотрудником положений Кодекса является обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности, а также соответствия его морального облика требованиям, установленным в ГБУЗ ИОБСМЭ.

3. Гражданин Российской Федерации, работающий в ГБУЗ ИОБСМЭ. или поступающий на работу, вправе, изучив содержание Кодекса, принять для себя его положения или отказаться от работы в ГБУЗ ИОБСМЭ.

Статья 3. Ответственность за нарушение принципов и норм Кодекса.

1. Под проступком, позорящим достоинство и честь судебно-медицинского эксперта, понимается какое-то действие или бездействие, которое, будучи не преступным, но несовместимо с высоким званием судебно-медицинского эксперта.

2. За нарушение профессионально-этических принципов и норм, установленных Кодексом, сотрудник несёт моральную ответственность перед обществом, коллективом и своей совестью.

3. Наряду с моральной ответственностью сотрудник, допустивший нарушение профессионально-этических принципов, норм и совершивший в связи с этим правонарушение или дисциплинарный проступок, несёт дисциплинарную ответственность.

4. Факты совершения таких проступков могут рассматриваться на общем собрании экспертов соответствующих отделов ГБУЗ ИОБСМЭ, где детально изучаются обстоятельства совершенного проступка, его предпосылки и причины, а также ущерб, причиненный авторитету экспертного учреждения.

5. Рассмотрев последствия совершенного экспертом проступка, общее собрание судебных экспертов может ходатайствовать перед администрацией экспертного учреждения о принятии к провинившемуся адекватных мер в соответствии с «Трудовым Кодексом», Коллективным договором и Договором коллективного подряда.

Глава 2. Нравственные основы работы
в ГБУЗ ИОБСМЭ.

Статья 4. Гражданский долг и нравственные ценности работы в ГБУЗ ИОБСМЭ.

1. Каждый гражданин Российской Федерации, вступающий в ряды сотрудников ГБУЗ ИОБСМЭ, посвящает свою жизнь исполнению Долга беззаветного служения Отечеству и защиты благородных общественных идеалов: свободы, демократии и торжества законности.

2. Сотрудник ГБУЗ ИОБСМЭ, сознавая личную ответственность, считает своим долгом беречь и приумножать основополагающие нравственные ценности:

гражданственность – как преданность Российской Федерации, осознание единства прав, свобод и обязанностей человека и гражданина;

государственность – как утверждение идеи правового, демократического, сильного, неделимого Российского государства;

патриотизм – как глубокое и возвышенное чувство любви к Родине, верность «Клятве Гиппократа», «Клятве врача», избранной профессии и служебному долгу.

3. Нравственные ценности составляют основу морального духа сотрудника, воплощающего осознание причастности к благородному делу защиты законности, здоровья граждан, достижениям, успехам предыдущих поколений.

Статья 5. Профессиональный долг, честь и достоинство сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ.

1. Профессиональные долг, честь и достоинство являются главными моральными ориентирами и наряду с совестью составляют нравственный стержень личности сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ.

2. Долг сотрудника состоит в безусловном выполнении закреплённых законами и профессионально-этическими нормами обязанностей.

3. Честь сотрудника выражается в заслуженной репутации, добром имени, личном авторитете и проявляется в верности гражданскому и служебному долгу, данному слову и принятым нравственным обязательствам.

4. Достоинство неразрывно связано с долгом и честью, представляя собой единство морального духа и высоких нравственных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе и других людях.

5. Профессиональные долг, честь и достоинство выступают важнейшими критериями моральной зрелости сотрудника и показателями его готовности к выполнению служебных задач.

6. При проведении судебной экспертизы судебно-медицинский эксперт должен руководствоваться только Законами и подзаконными актами РФ, Ведомственными инструкциями, приказами и Приказами Главного судебно-медицинского эксперта РФ, Присягой врача и своей совестью. В соответствии с Конституцией РФ и Законами РФ судебный эксперт является независимым лицом и подчиняется только Закону, но руководствуется при этом правилами поведения и нормами нравственности, общепринятым в обществе, способствуя утверждению полной уверенности в независимости, научной обоснованности, беспристрастности проводимой им экспертизы.

7. Судебный эксперт должен постоянно сохранять личное достоинство, быть компетентным в объеме своих специальных познаний, заботиться о сохранении своей чести, будучи справедливым, стойким в отстаивании своего мнения и неподкупным.

Статья 6. Нравственные принципы работы в ГБУЗ ИОБСМЭ.

1. Нравственные принципы работы воплощают безусловные требования профессиональной и общественной морали к деятельности ГБУЗ ИОБСМЭ.

2. Служебная деятельность сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ осуществляется в соответствии с нравственными принципами:

гуманизма, провозглашающего человека, его жизнь и здоровье высшими ценностями, защита которых составляет смысл и нравственное содержание служебной деятельности;

законности, определяющей признание сотрудником верховенства закона, а также его обязательности к исполнению в служебной деятельности;

объективности, выражающейся в беспристрастности и отсутствии предвзятости при принятии решений;

коллективизма и товарищества, проявляющихся в отношениях, основанных на дружбе, взаимной помощи и поддержке;

лояльности, предусматривающей верность по отношению к Российской Федерации, ГБУЗ ИОБСМЭ, уважение и корректность к государственным и общественным институтам, государственным служащим;

нейтральности по отношению к политическим партиям и движениям, предполагающей отказ сотрудника от участия в их деятельности в любых формах;

толерантности, заключающейся в уважительном, терпимом отношении к людям с учётом социально-исторических, религиозных, этнических традиций и обычаев.

3. Сотрудник не должен ни при каких обстоятельствах изменять нравственным принципам служебной деятельности, отвечающим требованиям государства и ожиданиям общества. Неуклонное следование нравственным принципам – дело чести и долга сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ.

4. Сотрудник обязан добросовестно исполнять свои профессиональные обязанности и прилагать все усилия для своевременного, научно-обоснованного и качественного выполнения судебных экспертиз.

5. Сотрудник обязан хранить профессиональную тайну в отношении информации, полученной при исполнении своих служебных обязанностей.

6. Сотрудник не вправе делать публичные заявления, давать комментарии и выступать в средствах массовой информации по данным экспертиз, на этапе предварительного или судебного следствия, до вступления в силу принятого судом решения.

7. Сотрудник должен воздерживаться от публичной критики (вне рамок профессиональной деятельности) постановлений суда, вступивших в законную силу, а также действий в этом судебном процессе своих коллег.

8. Сотрудник должен быть вежливым, тактичным, терпеливым и уважительным при общении с подэкспертными, сотрудниками правоохранительных органов и суда, а также своими коллегами. При проведении экспертизы судебно-медицинский эксперт не должен допускать влияния, предопределяющего выводы эксперта, со стороны кого бы то ни было, в том числе вышестоящих руководителей, а также друзей, знакомых, родственников и сослуживцев. Сотрудник обязан постоянно повышать свой профессиональный уровень, необходимый для выполнения экспертных исследований на современном техническом и научно-методическом уровне.

Статья 7. Нравственные обязательства сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ.

1. Сотрудник ГБУЗ ИОБСМЭ, руководствуясь требованиями служебного долга, профессиональной чести и достоинства, принимает на себя следующие нравственные обязательства:

признавать приоритет государственных и служебных интересов над личными в своей деятельности;

служить примером строгого и точного соблюдения требований законов и служебной дисциплины в профессиональной деятельности и частной жизни, оставаться при любых обстоятельствах честным и неподкупным, преданным интересам службы;

относиться нетерпимо к любым действиям, оскорбляющим человеческое достоинство;

руководствоваться в профессиональной деятельности и общении «золотым правилом» нравственности: относиться к людям, своим товарищам, сослуживцам так, как хотел бы, чтобы они относились к тебе;

хранить и приумножать традиции ГБУЗ ИОБСМЭ, в их числе: корпоративную солидарность, товарищество и взаимопомощь, уважение и помощь ветеранам.

2. Сотрудник не вправе использовать своё служебное положение в государственном учреждении в личных и корыстных целях, а равно и для удовлетворения под любым предлогом чьих-либо интересов вопреки требованиям Законов РФ или ведомственных документов. Своим поведением эксперт не должен давать повода окружающим его лицам считать, что существует какая-либо возможность влиять на него.

3. Сотрудник должен избегать компрометирующих его связей, а также быть внимательным и осмотрительным при выборе знакомых и особенно друзей. Перед тем, как совершить какой-либо поступок, сотрудник обязан тщательно его обдумать и прогнозировать возможные негативные его последствия, соотнеся их с существующими нормами морали и нравственности.

4. Сотрудник не может оставлять без публичного внимания любые обвинения его в нарушении законов, злоупотребления служебным положением, корыстной или иной личной заинтересованности при проведении судебной экспертизы. В случае необоснованности этих обвинений он всегда найдет поддержку со стороны коллег, администрации учреждения и правоохранительных органов.

5. Безупречное выполнение нравственных обязательств обеспечивает моральное право сотрудника на общественное доверие, уважение, признание и поддержку.

Глава 3. Профессионально-этические правила поведения сотрудника.

Статья 8. Общие правила поведения.

1. Поведение сотрудника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ.

Ничто не должно порочить деловую репутацию и авторитет сотрудника.

2. Нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

вести себя с чувством собственного достоинства, доброжелательно и открыто, внимательно и предупредительно;

постоянно контролировать своё поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, недоброму настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих поступков и действий;

обращаться одинаково корректно с гражданами независимо от их служебного или социального положения, не проявлять подобострастия к социально успешным и пренебрежения к людям с низким социальным статусом;

придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине и выражающегося в профессиональной компетентности, обязательности, аккуратности, точности, внимательности, умении ценить своё и чужое время;

в поведении с коллегами проявлять простоту и скромность, умение искренне радоваться успехам сослуживцев, содействовать успешному выполнению ими трудных поручений, быть нетерпимым к бахвальству и хвастовству, зависти и недоброжелательности.

3. Сотруднику-мужчине по отношению к женщинам следует проявлять благородство, особую учтивость, внимание и такт, быть предупредительным и вежливым на службе и в повседневной жизни.

4. Сотруднику приличествует быть примерным семьянином, утверждать в семье атмосферу дружелюбия, доброты, искренности, доверия, проявлять заботу о воспитании детей, формировании у них высоких нравственных качеств.

5. Нормы и правила служебного этикета предписывают сотруднику воздерживаться от:

употребления напитков, содержащих алкоголь, накануне и во время исполнения служебных обязанностей;

организации в служебных помещениях застолий, посвященных праздникам, памятным датам, и участия в них;

использования наркотических, наркосодержащих и психотропных веществ и препаратов, за исключением случаев официального медицинского назначения;

курения табака в общественных местах, образовательных и иных государственных учреждениях, во время работы, а также на ходу и в движении;

участия в азартных играх, посещения казино и других игорных заведений;

беспорядочных половых связей;

отношений и сомнительных связей с людьми, имеющими отрицательную общественную репутацию, криминальное прошлое и настоящее.

6. Сотрудник должен помнить, что аморальное поведение, неразборчивость и нечистоплотность в личных связях, отсутствие навыков самодисциплины и распущенность, болтливость и несобранность наносят непоправимый ущерб репутации и авторитету как сотруднику, так и учреждению.

Статья 9. Правила поведения при выполнении задач, служебной деятельности.

1. Правила служебного поведения при выполнении служебных задач требуют от сотрудника:

работать с полной отдачей в течение всего рабочего времени, использовать находящиеся в его распоряжении материальные и нематериальные ресурсы исключительно в служебных целях;

проявлять чуткость и внимание к потерпевшим и подозреваемым, особенно к людям преклонного возраста, женщинам, детям, людям с физическими недостатками, делая их участие в ходе выполнения экспертных действий максимально удобным;

2. Судебно-медицинского эксперта должно отличать терпеливое, вежливое и корректное обращение с окружающими. Он обязан соблюдать общепринятые правила поведения, то есть вести себя с достоинством и честью, быть принципиальным, стремиться глубоко и серьезно разобраться в существе разрешаемого вопроса, уметь выслушать собеседника и правильно понять его позицию по решаемому вопросу. Взвешенно и аргументировано принимать решения по экспертным вопросам. Быть сведущим в вопросах, отраженных в специальной литературе, научно-методических и практических пособиях.

3. При проведении экспертизы, исследования сотруднику следует:

разговаривать со свидетельствуемым в спокойной манере, уверенно и твёрдо, не оказывая психологического давления;

найти соответствующий тон и нужные слова, чтобы снять эмоциональное напряжение, продемонстрировать свидетельствуемому свою беспристрастность.

4. Сотруднику ГБУЗ ИОБСМЭ, выполняющему служебные задачи в особых условиях чрезвычайных обстоятельств, вызванных террористическими актами, стихийными бедствиями, катастрофами, эпидемиями, происшествиями и другими ситуациями экстремального характера, следует:

проявлять высокую морально-психологическую устойчивость, бдительность, активность, настойчивость, упорство в служебной деятельности, сохранять готовность к эффективным действиям в любой обстановке;

быть максимально предупредительным, чутким и эмоционально сдержанным в общении с людьми, особенно пострадавшими в результате чрезвычайных обстоятельств.

5. При выполнении контрольно-проверочных функций в ходе инспектирования, контрольных проверок, целевых выездов в подразделения, учреждения системы ГБУЗ ИОБСМЭ сотруднику предписано:

достойно представлять ГБУЗ ИОБСМЭ, проявляя требовательность, твёрдость, принципиальность в сочетании с корректностью, скромностью, уважением достоинства коллег;

справедливо, объективно и компетентно оценивать деятельность проверяемого подразделения или сотрудника, исключая влияние предвзятых мнений и суждений.

6. Для сотрудника недопустимы:

поспешность в принятии решений, пренебрежение процессуальными и моральными нормами, использование средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам;

разглашение фактов и обстоятельств частной жизни, ставших известными в ходе экспертных действий;

равнодушие, бездеятельность и пассивность в служебной деятельности.

Статья 10. Профессиональная нравственная деформация и её профилактика.

1. Руководители и сотрудники ГБУЗ ИОБСМЭ должны понимать сущность явления профессиональной нравственной деформации личности, представлять себе её опасность и последствия.

2. Профессиональная нравственная деформация выражается в:

правовом нигилизме, означающем пренебрежительное отношение к требованиям закона;

подмене истинного представления о нравственном смысле служебной деятельности мнимым;

поддержке ложной корпоративной солидарности, основанной на круговой поруке;

чувстве непогрешимости и вседозволенности;

болезненной подозрительности и недоверии ко всем людям;

утрате чувствительности к человеческой беде, равнодушии к горю;

систематическом нарушении профессионально-этических норм работы в ГБУЗ ИОБСМЭ;

равнодушии к процессу и результатам служебной деятельности;

беспринципности в оценке нарушений служебной дисциплины;

моральной нечистоплотности, следовании двойным моральным стандартам;

индивидуализме, эгоизме, склочности, мелочности, конфликтности, недоброжелательности и зависти к успехам и достижениям коллег;

нравственной распущенности, выражающейся в пьянстве, бытовом разложении, аморальных поступках.

3. Деятельность руководителей по профилактике профессиональной нравственной деформации предполагает:

создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

формирование установки на сознательное соблюдение профессионально-этических принципов и норм;

развитие морально-психологической устойчивости и деловой направленности сотрудников;

информирование сотрудников о признаках и последствиях негативных изменений личности в профессиональной деятельности;

выработку у сотрудников профессионального иммунитета к негативным воздействиям объектов исследования;

воспитание у сотрудников высокой общей и профессиональной культуры, эстетического вкуса;

организацию активного отдыха с частичным или полным изменением социально-психологического фона общения.

Глава 4. Культура речи и правила служебного общения.

Статья 11. Культура речи.

1. Культура речи является важным показателем профессионализма сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ и проявляется в его умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли.

2. Культура речи обязывает сотрудника придерживаться следующих речевых норм:

ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;

грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;

содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;

логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;

доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации; лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;

уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

3. Сотруднику необходимо соблюдать и отстаивать чистоту русского языка. В речи сотрудника неприемлемо употребление:

грубых шуток и злой иронии;

неуместных слов и речевых оборотов, в том числе иностранного происхождения;

вульгаризмов, примитивизмов, слов- «паразитов»;

высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп;

резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека.

4. В речи сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ исключается использование нецензурной брани, сквернословия и выражений, подчеркивающих негативное, презрительное отношение к людям.

Статья 12. Общие правила служебного общения.

В общении с гражданами со стороны сотрудника недопустимы:

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

высокомерный тон, грубость, заносчивость;

угрозы, оскорбительные выражения или реплики;

споры, дискуссии и действия, препятствующие нормальному общению;

Статья 13. Особенности общения с посетителями ГБУЗ ИОБСМЭ.

1. Сотрудник ГБУЗ ИОБСМЭ должен помнить, что каждый гражданин, обратившийся в ГБУЗ ИОБСМЭ, столкнулся с неприятностью или бедой. От того, как сотрудник встретит и выслушает посетителя, какую окажет помощь, зависит настроение человека и его мнение о сотруднике и работе ГБУЗ ИОБСМЭ в целом.

2. При приёме посетителей ГБУЗ ИОБСМЭ сотруднику рекомендуется:

ответить на приветствие вошедшего в кабинет посетителя, предложить ему присесть;

проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь посетителю;

выслушать заявление посетителя и уяснить суть изложенной проблемы, задать уточняющие вопросы в корректной форме;

разъяснить при необходимости требования действующего законодательства по рассматриваемому вопросу;

принять решение по существу обращения посетителя;

проинформировать посетителя о порядке и сроках рассмотрения обращения, а также обжалования принятого решения.

3. В случае конфликтного поведения со стороны посетителя сотруднику необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение гражданина, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

4. Сотрудник не должен:

заставлять посетителя необоснованно долго ожидать приёма;

перебивать посетителя в грубой форме;

проявлять раздражение и недовольство по отношению к посетителю;
разговаривать по телефону, игнорируя присутствие посетителя.

Глава 5. Руководитель и служебный коллектив.

Статья 14. Морально-психологический климат в коллективе.

1. Руководитель и сотрудники обязаны поддерживать благоприятный морально-психологический климат в рабочем коллективе, выражающийся в позитивном эмоционально-нравственном состоянии, высоком моральном духе сотрудников, их отношении к нравственным ценностям и степени мотивационной готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

2. Благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе характеризуется:

правильным пониманием сотрудниками целей деятельности ГБУЗ ИОБСМЭ и своего подразделения;

способностью и готовностью совместными усилиями добиваться выполнения поставленных задач;

степенью комфортности работы, социального самочувствия коллектива;

уровнем развития взаимоотношений, основанных на честности и принципиальности в сочетании с товарищеской взаимопомощью и уважением;

позитивными служебными традициями, сплачивающими коллектив.

3. В целях поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе к сотруднику следует:

способствовать установлению в коллективе деловых, товарищеских взаимоотношений;

поддерживать обстановку взаимной требовательности и нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины;

соблюдать субординацию, быть исполнительным, проявляя разумную инициативу;

обладать морально-психологической устойчивостью, выдержанностью, быть ответственным за свои поступки и слова.

4. Для сотрудника недопустимы действия, способные причинить вред морально-психологическому климату в коллективе, включая:

распространение слухов, сплетен и другой непроверенной информации сомнительного характера;

предвзятое и необъективное отношение к коллегам;

заискивание перед начальниками;

претензии на особое отношение к себе и незаслуженные привилегии;

обещания, выполнение которых находится под сомнением;

проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;

преувеличение своей значимости и профессиональных возможностей.

Статья 15. Профессионально-этические требования к руководителю.

1. Руководитель ГБУЗ ИОБСМЭ должен:

быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм Кодекса;

помнить о традициях, чести и долге, носителем и продолжателем которых он является;

считать своей главной привилегией личную ответственность за безусловное выполнение служебных задач, обучение и воспитание подчинённых.

2. Статус должности, занимаемой руководителем, должен подкрепляться его личным авторитетом.

3. Подлинный авторитет руководителя создаётся его безупречной репутацией, профессиональной компетентностью, служебным опытом, требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчинённым.

4. Культура профессионального поведения руководителя определяется степенью развития его интеллекта, широтой эрудиции, обширностью интересов, уровнем образованности и воспитанности.

5. Позитивный моральный облик руководителя основывается на профессионально-нравственных качествах: честности, порядочности, самокритичности, требовательности, доброжелательности, обязательности, ответственности, принципиальности, справедливости.

6. Требования профессиональной этики обязывают руководителя:

соблюдать права и свободы сотрудника как человека и гражданина;

относиться к сотруднику как к личности, признавая его право иметь собственные профессиональные суждения;

проявлять высокую требовательность, принципиальность в сочетании с уважением личного достоинства;

устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку;

помогать сотрудникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;

использовать в полной мере психолого-педагогические подходы и методы в воспитательной работе с сотрудниками;

информировать сотрудников о складывающейся морально-психологической обстановке в подразделении;

регулировать взаимоотношения в служебном коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;

пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;

рассматривать без промедления факты нарушения норм и принципов профессиональной этики и принимать по ним объективные решения;

принимать беспристрастные, справедливые и объективные решения по социально-бытовым проблемам и вопросам поощрения сотрудников;

организовывать выработку и реализацию комплекса мер по профилактике конфликтов;

обращаться к подчинённым, называя их по имени и отчеству и только на «вы»;

контролировать соблюдение сотрудниками этикетных норм в оформлении и содержании служебных помещений;

оставаться скромным в потребностях и запросах, как на службе, так и в быту.

7. В случае, если подчинённый оказался в трудной жизненной ситуации, его начальник призван оказать всемерную помощь и поддержку.

8. Руководитель не имеет морального права:

перекладывать свою ответственность на подчинённых;

использовать служебное положение руководителя в личных интересах;

проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость по отношению к подчинённым;

создавать условия для наушничества и доносительства в коллективе;

обсуждать с подчинёнными действия вышестоящего руководства.

Статья 16. Неформальные отношения в служебном коллективе.

1. Неформальными являются личные отношения между сотрудниками вне рамок служебной субординации.

2. Личные отношения не должны являться основанием для продвижения сотрудника по службе, его поощрения или наказания, решения кадровых, социальных вопросов.

3. К грубым нарушениям профессионально-этических принципов и норм в сфере неформальных отношений между сотрудниками относятся:

использование дружеских или родственных связей между начальником и подчинённым в целях решения служебных вопросов в личных корыстных интересах;

дискриминация сотрудников по половому (гендерному) признаку, вследствие которой предпочтение необоснованно отдаётся одному полу перед другим;

сексуальные домогательства, принуждение к интимной связи, особенно выражающиеся в агрессивном, оскорбительном поведении, унижающем достоинство женщины или мужчины, и сопровождающиеся физическим насилием, психологическим давлением, шантажом, угрозами;

демонстрация приверженности моральным антиценностям, таким как культ денег, власти, силы; цинизм, пошлость, разврат.

4. Руководителю в целях предупреждения негативного влияния неформальных отношений на обстановку в служебном коллективе необходимо:

контролировать соблюдение сотрудниками профессионально-этических ограничений и запретов, в равной мере распространяемых как на мужчин, так и на женщин;

обеспечивать деятельность сотрудников в строгом соответствии с их должностным предназначением;

исключить панибратство и фамильярность в общении с подчинёнными, препятствовать влиянию неформальных отношений на принимаемые служебные решения.

Глава 6. Отдельные проблемы профессиональной этики.

Статья 17. Правила обращения со служебной информацией.

1. При работе со служебной информацией сотруднику ГБУЗ ИОБСМЭ следует:

проявлять бдительность и пунктуальность в соответствии с требованиями и нормами профессиональной этики;

относиться с пониманием к работе представителей средств массовой информации, с разрешения руководства оказывать им содействие в установленном порядке;

воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей.

2. Сотрудник ГБУЗ ИОБСМЭ не вправе:

использовать в личных целях информационные ресурсы, находящиеся в распоряжении ГБУЗ ИОБСМЭ;

разглашать конфиденциальные и иные сведения, ставшие известными ему по службе;

интересоваться содержанием служебной информации о работе коллег, если это не входит в круг его должностных обязанностей.

Статья 18. Оформление и содержание служебных помещений.

1. Оформление и содержание служебных помещений должны соответствовать правилам и нормам эстетической культуры, обеспечивать поддержание благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе, комфортные условия для работы и приёма посетителей.

2. Цветовая гамма интерьера служебных помещений должна быть выдержана в неярких, спокойных тонах. Служебная документация, плакаты и другие изображения оформляются на стендах или в рамках.

3. Сотрудник должен поддерживать внутренний порядок и чистоту на рабочем месте. Обстановка кабинета должна быть официальной и строгой, вместе с тем уютной, производящей благоприятное впечатление на коллег и посетителей.

4. Сотруднику не следует вывешивать в служебном кабинете плакаты, календари, листовки и иные изображения или тексты циничного, низкопробного содержания, захламлять рабочее место бумагами и посторонними предметами.

5. Сотруднику не рекомендуется демонстративно выставлять на рабочем месте:

предметы культа, старины, антиквариата, роскоши;
подарки, сувениры, дорогостоящие письменные приборы и другие предметы из дорогих пород дерева, драгоценных камней и металлов;
посуду, столовые приборы, чайные принадлежности.

6. При размещении в служебном кабинете грамот, благодарностей, дипломов и других свидетельств личных заслуг и достижений сотрудника рекомендуется соблюдать скромность и чувство меры.

Глава 7. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника.

Статья 19. Корыстное поведение и его предупреждение.

1. Корыстным поведением применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие сотрудника, которое в ситуации конфликта интересов создаёт предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются сотрудником, незаконно использующим своё служебное положение.

2. Корыстно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника законодательством Российской Федерации.

3. Сотруднику независимо от занимаемого им служебного положения следует предпринимать меры защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении корыстно опасных ситуаций и их последствий.

4. Нравственный долг предписывает сотруднику безотлагательно докладывать непосредственному начальнику о всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению корыстных действий.

5. Необходимость формирования у сотрудника навыков антикорыстного поведения предусматривает сознательное возложение им на себя моральных обязательств, ограничений и запретов.

6. Нравственные обязательства сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ не позволяют ему:
предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;
создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением.

7. Нравственная чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам службы, верность служебному долгу составляют основу профессионально-этического стандарта антикорыстного поведения.

Статья 20. Коррупционно опасное поведение руководителя.

1. Коррупционно опасное поведение руководителя является злостным видом аморального поведения, дискредитирующим ГБУЗ ИОБСМЭ.

2. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются: протекционизм, фаворитизм, непотизм (кумовство), а также злоупотребление служебным положением.

2.1. Протекционизм представляет собой систему покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной выгоды.

2.2. Фаворитизм выражается в демонстративном приближении к себе своих любимцев; показном делегировании им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу; незаслуженном выдвижении их по службе и поощрении, награждении; необоснованном предоставлении им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

2.3. Непотизм (кумовство) является моральным покровительством руководителя своим родственникам и близким людям, при котором выдвижение и назначение на должности производятся по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности руководителю.

2.4. Злоупотребление (служебным положением) сотрудником ГБУЗ ИОБСМЭ есть умышленное использование своих должностных полномочий и преимуществ вопреки интересам служебного долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

3. Протекционизм, фаворитизм, непотизм при подборе, расстановке, обучении, воспитании кадров, как и иное злоупотребление властью (служебным положением) со стороны руководителя, несовместимы с принципами и нормами профессиональной этики.

4. Профилактика коррупционно опасного поведения руководителя заключается в:

глубоком и всестороннем изучении морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководящего состава, учёте соблюдения ими профессионально-этических правил и норм по прежнему месту работы;

изучении с руководителями всех уровней нравственных основ работы в ГБУЗ ИОБСМЭ, профессионально-этических правил и норм, выработке у них навыков антикоррупционного поведения;

воспитании у руководителей личной ответственности за состояние служебной дисциплины, законности и антикоррупционной защиты подчинённого личного состава;

предупреждении и своевременном разрешении ситуаций этических конфликтов, этической неопределённости, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

Статья 21. Этический конфликт и этическая неопределённость.

1. Этический конфликт представляет собой ситуацию, при которой возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

2. Этическая неопределённость возникает в том случае, когда сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

3. Сотрудник ГБУЗ ИОБСМЭ в ходе выполнения своих служебных обязанностей может оказаться в ситуации этического конфликта или этической неопределённости, вызванной:

соблазном любыми средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;

отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты служебной деятельности;

воздействием на сотрудника, оказываемым другими лицами в корыстных целях посредством слухов, интриг, шантажа и иных форм морального и физического давления;
просьбами (требованиями) иных лиц, направленными на то, чтобы сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

4. В ситуации этического конфликта или этической неопределённости сотруднику требуется:

вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;

избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда его деловой репутации, авторитету ГБУЗ ИОБСМЭ;

доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному начальнику или с его разрешения обратиться к вышестоящему руководству;

обратиться к вышестоящему руководству в случае, если руководитель не может разрешить проблему либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта или этической неопределённости.

Статья 22. Конфликт интересов и его предупреждение.

1. Профессионально-этическое содержание конфликта интересов состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред высокому званию сотрудника.

2. Личной корыстной заинтересованностью сотрудника признаётся возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.

3. Для предупреждения конфликта нормы профессиональной этики предписывают сотруднику:

доложить непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;

прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;

отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

противодействовать коррупции и разоблачать коррупционеров любого уровня;

принимать меры по преодолению негативных последствий конфликта интересов.

Статья 23. Отношение к ненадлежащей выгоде.

1. Ненадлежащей выгодой сотрудника ГБУЗ ИОБСМЭ считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством.

2. Основанием получения ненадлежащей выгоды выступает корыстная мотивация сотрудника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.

3. В случае предложения ненадлежащей выгоды сотруднику следует отказаться от неё, доложить непосредственному начальнику в письменной форме о фактах и обстоятельствах её предложения, в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с ненадлежащей выгодой.

Статья 24. Защита интересов сотрудника.

1. Сотрудник ГБУЗ ИОБСМЭ, добросовестно выполняя служебные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на срыв служебных задач.

2. Защита сотрудника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководства ГБУЗ ИОБСМЭ.

3. Сотрудник в случае ложного обвинения его в коррупции или иных противоправных действиях имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в судебном порядке.

Сотрудник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и честь, дискредитирует своё подразделение и учреждение, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны граждан, коллег и сослуживцев.