Приложение № 4 к приказу

ГБУЗ «РБ СМЭ» от 25.04.2016 г. № 79

**КОДЕКС**

 **ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

 **ГБУЗ «РЕСПУБЛИКАНСКОЕ БЮРО**

**СУДЕБНО-МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ»**

г. Улан-Удэ

1. **Цели и задачи**
	1. Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее - Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы» (далее – ГБУЗ «РБ СМЭ»).

 1.2. Настоящий Кодекс служит целям:

* установления нравственно-этических основ служебной деятельности и профессионального поведения работника;
* формирования единства убеждений и взглядов в сфере профессиональной этики и служебного этикета, ориентированных на профессионально-этический эталон поведения, регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
* воспитания высоконравственной личности работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками ГБУЗ «РБ СМЭ» своих должностных обязанностей.

1.3. Кодекс служит основой формирования профессиональной морали в ГБУЗ «РБ СМЭ»:

* направляет работника в конфликтных ситуациях и ситуациях этического выбора;
* определяет этические нормы взаимоотношений в коллективе, нормы поведения работников ГБУЗ «РБ СМЭ» с потерпевшими, обвиняемыми, подозреваемыми, с родственниками умерших, с работниками правоохранительных органов, с представителями медицинских и иных организаций, органов управления, надзорных органов;
* выступает средством общественного контроля за нравственным обликом и профессиональным поведением работника.

1.4. Неукоснительное соблюдение принципов и норм Кодекса является важным фактором качественного выполнения служебных задач, одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.5. Каждый работник, вне зависимости от занимаемой должности, должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1. **Используемые понятия и определения**

*Мораль* - это определенная форма общественного сознания, совокупность социальных правил и норм поведения, которыми люди руководствуются в своей жизни на основе оценки человеческого поведения с точки зрения Добра и Зла, Справедливости и Несправедливости, способности жить по Совести, Чести.

*Этика* (от греч. ethos - нравственный обычай, характер, образ жизни) - учение о морали, о нравственном воспитании личности.

*Честь* - внешнее признание поступков человека, его заслуг, проявляющееся в почитании, авторитете, славе.

*Права* – это естественные возможности индивида, обеспечивающие его жизнь, человеческое достоинство и свободу деятельности во всех сферах общественной жизни.

*Обязанности* – круг действий, возложенных на кого-нибудь и безусловных для выполнения.

*Конфликт -* (от лат. - столкновение) высшая степень развития социальных противоречий, острое столкновение противоположно направленных мнений, позиций, сил и представляет собой нежелательную форму проявления проблемы. В деловом общении конфликты возникают, как правило, на уровне межличностного общения. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.п

1. **Нравственные принципы работы и обязательства**

 **работника при осуществлении своей служебной деятельности**

* 1. Служебная деятельность работника ГБУЗ «РБ СМЭ» осуществляется в соответствии с нравственными принципами:
* гуманизма, провозглашающего человека, его жизнь и здоровье высшими ценностями;
* законности, определяющей признание работником верховенства закона, а также его обязательности к исполнению в трудовой деятельности;
* объективности, выражающейся в беспристрастности и отсутствии предвзятости при принятии решений;
* лояльности к обществу, государству;
* коллективизма и товарищества, проявляющихся в отношениях, основанных на дружбе, взаимной помощи и поддержке;
* толерантности, заключающейся в уважительном, терпимом отношении к людям с учётом социально-исторических, религиозных, этнических традиций и обычаев.
	1. Работник:
* не должен изменять нравственным принципам трудовой деятельности;
* обязан добросовестно исполнять свои профессиональные обязанности и прилагать все усилия для своевременного, научно-обоснованного и качественного выполнения судебных экспертиз;
* обязан хранить профессиональную (врачебную, служебную) тайну в отношении информации, полученной при исполнении своих служебных обязанностей;
* не вправе делать публичные заявления, давать комментарии и выступать в средствах массовой информации по данным экспертиз в том числе на этапе предварительного или судебного следствия, до вступления в силу принятого судом решения;
* должен быть вежливым, тактичным, терпеливым и уважительным при общении с потерпевшими, обвиняемыми и иными лицами, сотрудниками правоохранительных органов и суда, а также своими коллегами. При проведении экспертизы (исследования) 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 коллег;
* обязан постоянно повышать свой профессиональный уровень: заниматься самообразованием, учиться у более опытных коллег, обучаться на курсах повышения квалификации.
	1. Работник ГБУЗ «РБ СМЭ», следуя служебному долгу и профессиональной чести, принимает на себя следующие нравственные обязательства:
* признавать в своей деятельности приоритет государственных и служебных интересов над личными;
* служить примером строгого соблюдения требований законов и служебной дисциплины в профессиональной деятельности, оставаться при любых обстоятельствах честным и добросовестным, преданным интересам службы;
* нетерпимо относиться к любым действиям, оскорбляющим человеческое достоинство;
* в профессиональной деятельности и общении руководствоваться правилом: относиться к людям, своим товарищам, коллегам так, как хотел бы, чтобы они относились к тебе;
* хранить и приумножать традиции ГБУЗ «РБ СМЭ», в том числе взаимопомощь, уважение и помощь ветеранам;
* не использовать своё служебное положение в личных и корыстных целях, а равно и для удовлетворения под любым предлогом чьих-либо интересов вопреки требованиям законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов ГБУЗ «РБ СМЭ».
1. **Профессионально-этические правила поведения работника**

4.1. Общие правила поведения.

4.1.1. Нормы профессиональной этики предписывают работнику:

* вести себя с чувством собственного достоинства, ничто не должно порочить его деловую репутацию и авторитет;
* постоянно контролировать своё поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, неприязни, плохому настроению или дружеским чувствам влиять на служебные решения, уметь предвидеть последствия своих поступков и действий;
* обращаться одинаково и корректно с гражданами независимо от их служебного или социального положения, не проявлять пренебрежения к людям с низким социальным статусом;
* придерживаться делового стиля поведения, основанного на самодисциплине, аккуратности, внимательности, профессиональной компетенции, обязательности;
* ценить свое и чужое время;
* в поведении с коллегами вести себя доброжелательно, содействовать успешному выполнению ими трудных поручений, быть нетерпимым к зависти и недоброжелательности.

4.1.2. Работнику не следует:

* употреблять напитки содержащие алкоголь во время исполнения служебных обязанностей;
* использовать наркотические, наркосодержащие и психотропные вещества и препараты (за исключением случаев официального медицинского назначения;
* курить в помещениях ГБУЗ «РБ СМЭ» и прилегающей территории, как в рабочее время, так и нерабочее время.

4.2. Правила поведения при выполнении трудовых задач.

4.2.1. Правила служебного поведения при выполнении служебных задач требуют от работника:

* работать с полной отдачей в течение всего рабочего времени, использовать находящиеся в его распоряжении материальные и нематериальные ресурсы исключительно в служебных целях;
* проявлять 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;
* не использовать в личных целях информационные ресурсы, находящиеся в распоряжении ГБУЗ «РБ СМЭ»;
* 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.

4.2.2. Специалиста 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. Взвешенно и аргументировано принимать решения по вопросам, входящим в его компетенцию. Быть сведущим в вопросах, отраженных в специальной литературе, научно-методических и практических пособиях.

При проведении экспертизы, исследования специалисту следует разговаривать со свидетельствуемым в спокойной манере, не оказывая психологического давления, продемонстрировать ему свою беспристрастность.

4.2.3. Работнику ГБУЗ «РБ СМЭ», выполняющему служебные задачи в особых условиях, чрезвычайных и экстремальных ситуациях 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 с пострадавшими в результате чрезвычайных обстоятельств.

4.2.4. При выполнении контрольно-проверочных функций в ходе проверок, выездов в структурные подразделения ГБУЗ «РБ СМЭ», командировках инспектирующий работник должен:

* проявлять требовательность, твёрдость, принципиальность в сочетании с корректностью, скромностью и проявлять уважение к достоинству коллег;
* справедливо, объективно и компетентно оценивать деятельность проверяемого подразделения или работника, исключая влияние предвзятых мнений и суждений.

4.2.5. Для работников ГБУЗ «РБ СМЭ» 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 работе.
1. **Культура речи и правила служебного общения**

5.1. Речь работника должна быть:

5.1.1. доступной и грамотной, построена на использовании общепринятых правил русского литературного языка, а именно:

* содержательность, выражающаяся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
* логичность, предполагающая последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
* доказательность, включающая в себя достоверность и объективность информации;
* лаконичность, отражающая краткость и понятность речи;
* уместность, означающая необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

5.1.2.В речи работника неприемлемо употребление:

* грубых шуток и злой иронии, неуместных слов и речевых оборотов, вульгаризмов, слов - «паразитов»;
* высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп, а также резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека.

В речи работника ГБУЗ «РБ СМЭ» категорически исключается использование нецензурной брани, сквернословия и выражений, подчеркивающих негативное, презрительное отношение к людям.

5.2. Правила служебного общения.

5.2.1. В общении с гражданами со стороны работника недопустимы:

* 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, угрозы, оскорбительные выражения или реплики;
* споры, дискуссии и действия, препятствующие нормальному общению.

5.2.2. В общении с посетителями работник ГБУЗ «РБ СМЭ» должен помнить, что каждый гражданин, обратившийся в бюро столкнулся с неприятностью или бедой.

При приёме посетителей рекомендуется:

* ответить на приветствие вошедшего в кабинет посетителя, предложить ему присесть;
* проявлять внимательность и тактичность;
* выслушать заявление посетителя и уяснить суть изложенной проблемы, в корректной форме задать уточняющие вопросы;
* при необходимости разъяснить требования действующего законодательства по рассматриваемому вопросу;
* проинформировать посетителя о порядке и сроках рассмотрения обращения, а также обжалования принятого решения;
* в случае конфликтного поведения со стороны посетителя необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение гражданина, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

5.2.3.Работник 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.

**6. Профессионально-этические требования к работникам,**

**относящимся к категории «Руководитель»**

6.1. Руководитель должен:

* быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм Кодекса;
* считать своей главной задачей личную ответственность за безусловное выполнение служебных задач, обучение и воспитание подчинённых работников;
* помнить, что статус должности, занимаемой руководителем, должен подкрепляться его личным авторитетом, который, в свою очередь, создаётся его репутацией, профессиональной компетентностью, служебным опытом, требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчинённым работникам;
* стремиться быть образцом профессионального поведения, обладать широкой эрудицией, высоким уровнем образования и воспитания;
* обладать такими качествами, как честность, порядочность, самокритичность, требовательность, доброжелательность, обязательность, ответственность, принципиальность, справедливость.

6.2. Требования профессиональной этики обязывают руководителя:

* соблюдать права и свободы работника как человека и гражданина;
* относиться к подчиненному 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 работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку;
* регулировать взаимоотношения в служебном коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
* принимать беспристрастные, справедливые и объективные решения по социально-бытовым проблемам и вопросам поощрения сотрудников;
* организовывать выработку и реализацию комплекса мер по профилактике конфликтов;
* контролировать соблюдение работниками этических норм в оформлении и содержании служебных помещений;
* не обсуждать с подчинёнными действия вышестоящего руководства.
* не использовать служебное положение руководителя в личных интересах.

**7. Корыстное поведение и его предупреждение**

7.1. *Корыстным поведением* применительно к настоящему Кодексу считается такое действие или бездействие работника, 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 работником, незаконно использующим своё служебное положение.

7.2. Корыстно опасной является любая ситуация в трудовой деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для работника законодательством Российской Федерации, Республики Бурятия.

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

7.4. Нравственная чистоплотность работника должна не позволять ему предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию, за исключением случаев, установленных действующим законодательством, а также создавать условия для получения выгоды, пользуясь своим служебным положением.

7.5. Нравственный долг предписывает работнику безотлагательно докладывать непосредственному руководителю обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению корыстных действий.

**8. Коррупционно опасное поведение работников,**

**относящихся к категории «Руководитель»**

8.1. Видами коррупционно опасного поведения руководителя являются: протекционизм, фаворитизм, кумовство, а также злоупотребление служебным положением.

8.1.1. Протекционизм – это деятельность руководителя, направленная на покровительство, карьерный рост, выдвижение, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной выгоды.

8.1.2. 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.

8.1.3. Кумовство представляет собой излишнюю снисходительность, снижение требовательности в служебных и деловых отношениях (служебное покровительство) обусловленные личной дружбой и (или) религиозной, кастовой, родовой принадлежности, и (или) личной преданности руководителю, в ущерб интересам службы.

8.1.4. Злоупотребление служебным положением работником - умышленное использование своих должностных полномочий в разрез с интересами служебного долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

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

8.2. 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;
* изучению руководителями всех уровней 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 и в ситуациях, когда работник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

**9. Этический конфликт**

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

9.2. *Ситуация неопределенности* - ситуация, когда работник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной этики.

9.3. В ходе выполнения своих служебных обязанностей работник ГБУЗ «РБ СМЭ» может оказаться в ситуации этического конфликта или ситуации неопределенности, которые вызваны:

* желанием любыми доступными средствами достичь поставленной цели, связанной с корыстными интересами;
* отношениями личного (семейного, бытового) характера, влияющими на результаты трудовой деятельности;
* воздействием на сотрудника посредством различных форм морального и физического давления напрямую или через третьих лиц, с целью, чтобы работник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

9.4. В ситуации этического конфликта или неопределенности от работника 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 «РБ СМЭ»;
* доложить об обстоятельствах конфликта (неопределённости) непосредственному руководителю, а в случае, если руководитель не может разрешить проблему либо сам вовлечён в ситуацию этического конфликта - вышестоящему руководству.

**10. Конфликт интересов**

**и его этическое содержание, отношение к ненадлежащей выгоде**

10.1. *Профессионально-этическое содержание конфликта интересов* состоит в противоречии между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может дискредитировать работника как человека и (или) как профессионала.

10.2. *Личной корыстной заинтересованностью* работника признается возможность получения любой формы выгоды для него или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.

10.3. *Ненадлежащей выгодой работника* ГБУЗ «РБ СМЭ» считается получение им в результате коррупционных действий денежных средств, материальных или нематериальных благ, преимуществ, не предусмотренных действующим законодательством.

В основе получения ненадлежащей выгоды лежит корыстная мотивация работника, направленная на незаконное личное обогащение или создание условий для такового.

10.4. Для предупреждения конфликта или в случае предложения ненадлежащей выгоды профессиональный долг требует от работника:

* доложить непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов (об угрозе его возникновения) и (или) случае предложения ненадлежащей выгоды;
* прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
* отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
* в дальнейшем избегать любых контактов, прямо или косвенно связанных с обстоятельствами, имеющих коррупционную составляющую.

**11. Защита интересов работника**

11.1. Работник, добросовестно выполняя служебные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, направленным на срыв выполнения им своих обязанностей.

11.2. Защита работника от противоправных действий дискредитирующего характера является моральным долгом руководителей ГБУЗ «РБ СМЭ» всех уровней.

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

**12. Ответственность за нарушение Кодекса**

12.1. Нарушение работником ГБУЗ «РБ СМЭ» положений Кодекса подлежит анализу и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

12.2. Работник, нарушающий принципы и нормы профессиональной этики, утрачивает доброе имя и честь, дискредитирует свое структурное подразделение и ГБУЗ «РБ СМЭ» в целом, лишается морального права на уважение, поддержку и доверие со стороны граждан, коллег и сослуживцев.

12.3. Соблюдение работником ГБУЗ «РБ СМЭ» положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, поощрении.