

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ НАРКОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»

ПРИКАЗ

от 27.01.2020г.

№ 45-А

«Об утверждении Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ НО «НОНД»

В целях повышения этической и социальной культуры работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Нижегородский областной наркологический диспансер» (далее – ГБУЗ НО «НОНД», учреждение), повышения качества и доступности медицинских услуг для населения, формирования принципов профессиональной этики и служебного поведения работников при осуществлении деятельности в медицинской организации, в соответствии с Уставом ГБУЗ НО «НОНД»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ НО «НОНД» (далее - Кодекс) (Приложение № 1).
2. Начальнику отдела кадров Смирновой В.В., руководителям структурных подразделений ГБУЗ НО «НОНД»:
 - а) принять к исполнению утвержденный Кодекс;
 - в) внести в должностные обязанности работников соответствующие изменения, связанные с необходимостью соблюдения Кодекса;
 - в) ознакомить с Кодексом всех работников учреждения под личную роспись и довести информацию о необходимости соблюдения норм, установленных Кодексом;
 - г) разместить Кодекс в общедоступных местах, на информационных стендах и официальном сайте с целью ознакомления граждан;
 - д) при принятии коллективного договора, а также утверждении правил внутреннего трудового распорядка (внесении в них изменений) включить раздел, регулирующий вопросы профессиональной этики и служебного поведения работников ГБУЗ НО «НОНД».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач
ГБУЗ НО «НОНД»



[Handwritten signature]
В.К. Тарасов

Приложение № 1

к приказу от « 27 » 01 2020г.

№ 45-А

КОДЕКС

**Профессиональной этики и служебного поведения работников
государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской
области
«Нижегородский областной наркологический диспансер»
(ГБУЗ НО «НОНД»)**

г. Нижний Новгород

2020 год

1. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения сотрудников ГБУЗ НО «НОНД» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с Федеральными законами от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002г. № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции (протокол заседания от 23 декабря 2010 г. № 21), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом ГБУЗ НО «НОНД» и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми рекомендуется руководствоваться сотрудникам ГБУЗ НО «НОНД» (далее – сотрудники учреждения) независимо от замещаемых ими должностей.

1.3. Гражданину Российской Федерации, поступающему на работу в ГБУЗ НО «НОНД» (далее – учреждение), рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности.

1.4. Сотрудник учреждения призван принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации может ожидать от сотрудника медучреждения поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса.

1.5. Целью Кодекса является определение профессиональных этических норм и правил служебного поведения сотрудников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета, доверия граждан к учреждению и обеспечение единых норм поведения сотрудников. Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения, уважительного отношения к здравоохранению в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания, нравственности и самоконтроля.

1.6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей.

1.7. Знание и соблюдение сотрудниками учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

2. Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников

2.1. Сотрудники 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 деятельности как учреждения, так и сотрудников учреждения;
- в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения.
- г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- д) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- е) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
- ж) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, коллегами и должностными лицами;
- з) 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;
- и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении сотрудником учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;
- к) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- л) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- м) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, руководителя учреждения, если это не входит в должностные обязанности сотрудника учреждения;

н) 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;

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

2.2. Сотрудник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

в) не допускать случаев принуждения сотрудников учреждения к участию в деятельности политических партий и общественных объединений.

2.3. Сотрудник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призван принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему сотрудники не допускали коррупционно-опасного поведения, и своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения сотрудников учреждения

3.1. В служебном поведении 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 сотрудник учреждения воздерживается 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.

3.4. Сотрудники учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

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

3.5. Внешний вид сотрудника учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочего мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к учреждениям здравоохранения, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение сотрудником учреждения положений Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании соответствующих комиссий по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников учреждения, урегулированию конфликта интересов или аттестационных.

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