

Федеральное Казенное Учреждение
«Главное бюро медико-социальной экспертизы
по Чеченской Республике»
Минтруда России

Приказ № 69

от 16.02. 2013г.

г. Грозный

«О принятии Кодекса
этики»

В соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2012г. № 604

Приказываю:

1. Разработать и принять Кодекс этики и служебного поведения служащих ФКУ «ГБ МСЭ по Чеченской Республике» Минтруда России.
2. Включить в коллективный договор вопрос этики и служебного поведения служащих МСЭ.

Руководитель



М.С. Хасиев

Утверждаю Руководитель
Главный-эксперт
ФКУ «ГВМСЭ по Чеченской
Республике» Минтруда России



М.С. Хасиев

18.03.2013г.

Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников федерального государственного учреждения медико-социальной экспертизы по Чеченской Республике

I. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы (далее - Кодекс) разработан в соответствии с подпунктом «з» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми рекомендуется руководствоваться работникам федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы (далее – Учреждения) независимо от занимаемой ими должности.

3. Работникам, принятым на работу в Учреждение, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса для соблюдения его этических норм и требований в процессе своей трудовой деятельности.

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

5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения их должностных обязанностей.

6. Знание и соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

7. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в сфере медико-социальной экспертизы.

8. 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 по предоставлению населению услуг по медико-социальной экспертизе;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника Учреждения;

в) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающему интересам граждан влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

г) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения, установленных законодательством Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по проведению медико-социальной экспертизы;

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

е) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

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

з) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

и) соблюдать конфиденциальность информации о работниках Учреждения, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

к) 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;

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

м) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, руководителя Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

н) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

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;

р) воздерживаться от высказываний негативных оценочных суждений относительно деятельности других экспертов учреждений медико-социальной экспертизы, врачей медицинских организаций, работников военно-врачебных комиссий, сотрудников межведомственных экспертных советов, сотрудников Федеральной службы по труду и занятости;

с) нести личную ответственность за результаты своей деятельности.

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

10. Работники Учреждения, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, призваны:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

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

11. Работникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к работникам подведомственных учреждений, следует принимать меры к тому, чтобы своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

III. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

12. В служебном поведении работникам 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.

13. 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.

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

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

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

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

17. Нарушение работником Учреждения положений Кодекса подлежит рассмотрению в Учреждении и при подтверждении факта нарушения - моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных федеральными

законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику Учреждения юридической ответственности.

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