

Государственное учреждение здравоохранения
«Добринская центральная районная больница»

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
ГУЗ «Добринская ЦРБ»


Л.И. Самошина
« 01 » 2021 год



*Кодекс этики и служебного поведения
работников Государственного учреждения
здравоохранения «Добринская центральная
районная больница»*

I. Общие положения

1. Настоящий Кодекс устанавливает основные правила поведения всех категорий работников Государственного учреждения здравоохранения «Добринская центральная районная больница» (далее – ГУЗ «Добринская ЦРБ», Учреждение), общие принципы профессиональной, служебной этики, которыми должны руководствоваться работники Учреждения.

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

3. Настоящий Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей, служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения, уважительного отношения к медицинской деятельности в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников Учреждения, их самоконтроля.

4. Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" с изменениями и дополнениями, Закона Липецкой области от 04.06.2007 № 205-3 «О противодействии коррупции в Липецкой области» с изменениями и дополнениями, Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г., и иными общепризнанными нравственными принципами и нормами российского общества и государства.

5. Знание и соблюдение работником норм настоящего Кодекса является одним из

критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

II. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения

6. 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 Учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как медицинского учреждения, так и его работников;

в) осуществлять свою деятельность в пределах должностных обязанностей;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным, 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 должностных обязанностей;

е) уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо физических и/или юридических лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

ж) соблюдать установленные федеральными и областными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с осуществлением своих должностных обязанностей;

з) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их деятельность общественных объединений;

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

к) 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;

л) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в

добросовестном исполнении ими своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации и авторитету Учреждения;

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

н) не использовать служебное положение для оказания влияния на организации, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

о) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

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

7. Работники, при исполнении своих должностных обязанностей не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из личной заинтересованности либо по иным мотивам.

8. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Липецкой области.

9. Работники Учреждения обязаны принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или (и) которая стала известна им в связи с исполнением ими своих должностных обязанностей.

10. Должностные лица ГУЗ «Добринская ЦРБ» наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должны:

а) быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждении здравоохранения благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

б) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

в) принимать меры по предупреждению коррупции;

г) принимать меры к тому, чтобы подчиненные им работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

д) с пониманием относиться к другим работникам, признавая их право иметь

собственное профессиональное суждение.

11. Медицинский работник отвечает за качество оказываемой пациентам медицинской помощи. В своей работе он обязан руководствоваться законодательством Российской Федерации и Липецкой области, иными действующими нормативными документами (медицинскими стандартами).

12. Медицинский работник несет всю полноту ответственности за свои решения действия, для чего он обязан систематически профессионально совершенствоваться.

13. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь любому в ней нуждающемуся независимо от возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального положения, политических взглядов, гражданства и других факторов, включая материальное положение.

14. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на частную жизнь, личную и семейную тайну.

III. Общие принципы профессиональной служебной этики работников

ГУЗ «Добринская ЦРБ»

15. Работники обязаны эффективно использовать рабочее время для достижения наибольшей результативности работы.

16. Работники обязаны принимать обоснованные решения в рамках своей компетенции и нести за них персональную ответственность.

17. Работники обязаны соблюдать нормы служебного подчинения, следующие из отношений руководителя и подчиненного.

18. Недопустимо для всех работников использовать служебную информацию в неслужебной сфере, для достижения каких-либо личных и (или) корыстных целей.

19. Работники - должностные лица Учреждения должны воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав и (или) освобождения их от обязанностей.

20. Работники отвечают за организацию и состояние своего рабочего места и соблюдение установленного порядка работы с документами.

21. Работникам запрещается выносить за пределы местонахождения Учреждения (его структурного отделения) имущество, документы, предметы или материалы, принадлежащие этому органу, без соответствующего на то разрешения.

22. Перед уходом в отпуск, убытием в служебную командировку, в связи с заболеванием, работник обязан оставить в надлежащем виде рабочее место, средства оргтехники и другие материальные ценности, находящиеся в его распоряжении, передать неисполненные документы лицу, назначенному приказом главного врача на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

23. Работникам Учреждения следует соблюдать деловой стиль в одежде, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

24. Работники должны придерживаться речевых норм грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского языка. В речи работников не приемлемо употребление неуместных слов и речевых оборотов, резких и циничных выражений оскорбительного характера.

25. Работники обязаны соблюдать нормы делового этикета в общении с гражданами (пациентами) и другими работниками учреждения при исполнении должностных обязанностей.

26. Работники не должны отвечать на оскорбления, обвинения или критику встречными обвинениями, оскорблениями, критикой или иными проявлениями агрессии, унижающими честь и достоинство человека.

27. Работники Учреждения должны стремиться в любой ситуации сохранять личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах своей деятельности.

28. 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.

29. 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.

IV. Конфликт интересов

30. Применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность, понятие "конфликт интересов" определено в статье 75 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 323-ФЗ). В соответствии с частью 1 статьи 75 Федерального закона N 323-ФЗ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

31. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

а) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

б) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

в) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

г) соблюдение баланса интересов организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

д) защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) организацией.

32. В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники обязаны:

а) при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

б) избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к

конфликту интересов;

- в) раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- г) содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Федеральный закон N 323-ФЗ обязывает медицинских работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- медицинский работник обязан проинформировать руководителя медицинской организации, в которой он работает;

- руководитель медицинской организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Комиссию Минздрава России по урегулированию конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

33. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов распределение должностных обязанностей между работниками Учреждения осуществляется таким образом, чтобы исключить условия возникновения факторов, обуславливающих возникновение конфликта интересов.

34. В целях предотвращения возникновения конфликта интересов работники учреждения обязаны:

а) соблюдать требования законодательства Российской Федерации и Липецкой области, нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, учредительных и локальных актов Учреждения;

б) четко исполнять свои должностные обязанности;

в) соблюдать нормы деловой и профессиональной этики;

г) обеспечить сохранность служебной тайны, а также сохранность персональных данных.

35. В деятельности Учреждения потенциально возможно возникновение следующих основных типов конфликта интересов:

а) конфликт интересов между работниками;

б) конфликт интересов между руководством и работниками;

в) конфликт интересов между работниками и пациентами и их законными представителями;

г) конфликт интересов между работниками и сторонними организациями.

36. Выявление конфликта интересов:

а) выявление конфликта интересов осуществляется всеми работниками Учреждения в

ходе своей текущей деятельности;

б) в целях выявления конфликта интересов учреждение обеспечивает учет всей входящей корреспонденции.

В случае если во входящей корреспонденции содержится информация о наличии конфликта интересов, то такая корреспонденция доводится до сведения:

- главного врача,
- заместителя главного врача по медицинской части,
- руководителя подразделения, в котором работает сотрудник, в отношении которого получена негативная информация.

В случае выявления конфликта интересов в ходе проверок такая информация доводится до сведения главного врача учреждения.

36. Урегулирование конфликта интересов:

а) главный врач Учреждения, заместитель главного врача по медицинской части и работники Учреждения используют все доступные законные способы урегулирования возникшего конфликта интересов в досудебном порядке с соблюдением законных интересов Учреждения, работников Учреждения, пациентов и их законных представителей;

б) лица, чьи интересы затрагивает или может затронуть конфликт интересов, не могут участвовать в его урегулировании;

в) в случае получения информации о наличии конфликта интересов руководитель подразделения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов, выяснить причины и урегулировать конфликт интересов;

г) в случае невозможности урегулирования конфликта интересов на уровне подразделения, руководитель подразделения обязан информировать главного врача Учреждения и заместителя главного врача по медицинской части о конфликте интересов, причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

д) в случае получения информации о наличии конфликта интересов главный врач Учреждения обязан удостовериться в наличии конфликта интересов и назначить лицо (группу лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов.

е) лицо (группа лиц), ответственное за выяснение причин и урегулирование конфликта интересов подготавливает предложения по его урегулированию.

37. Возможные способы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов:

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

38. Лицом, ответственным за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрением этих сведений является заместитель главного врача по медицинской части.

39. Работники Учреждения независимо от занимаемой должности, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, за соблюдение принципов и требований настоящего Кодекса относительно конфликта интересов.

Лица, виновные в нарушении положений настоящего Кодекса относительно конфликта интересов, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

V. Ответственность за нарушение положений Кодекса

40. Работник Учреждения обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями в нем и принимать необходимые меры для выполнения его требований.

Нарушение работником положений Кодекса подлежит моральному осуждению комиссией, созданной руководителем в Учреждении, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

41. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним

из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и поведения и учитывается при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.

VI. Пересмотр Кодекса

42. Пересмотр и толкование отдельных положений настоящего Кодекса осуществляется с учетом предложений первичной профсоюзной организации Учреждения.