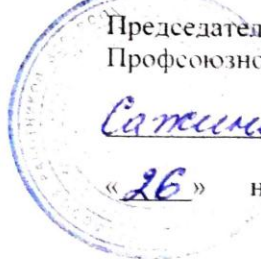


Приказа № 174-П от «26» ноября 2018г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
Профсоюзного комитета ППО ГУ «КРОД»Сажина И.М. Сажина

«26» ноября 2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Заместитель главного врача ГУ «КРОД»

А.Н. Соколов

ноября 2018 г.



КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГУ «Коми республиканский онкологический диспансер»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников (далее – Кодекс) Государственного Учреждения «Коми республиканский онкологический диспансер» (далее – Учреждение) является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения работника при осуществлении профессиональной деятельности в Учреждении.

1.2. Целью Кодекса является установление морально-этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для осуществления ими своих обязанностей, обеспечение прав, достоинства и здоровья личности.

1.3. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.4. Целью профессиональной деятельности работников является сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, качественное оказание медицинской помощи.

2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ

2.1. Работники Учреждения призваны:

2.1.1. исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях обеспечения эффективной работы Учреждения и реализации возложенных на него задач;

2.1.2. исходить из того, что сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, качественное оказание медицинской помощи определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения и работников Учреждения;

2.1.3. прилагать все усилия, в соответствии со своей квалификацией и компетентностью, делу охраны здоровья граждан, обеспечению качества оказываемой им помощи на самом высоком уровне;

2.1.4. не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

2.1.6. соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

2.1.7. соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

2.1.8. быть корректными, внимательными, доброжелательными и вежливыми в отношении с пациентами и должностными лицами;

2.1.9. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий;

2.1.10. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном

исполнении работниками Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения;

2.1.11. соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, связанные с осуществлением профессиональной деятельности;

2.1.12. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности государственных органов, Учреждения и его руководителя, если это не входит в должностные обязанности;

2.1.13. создавать условия для развития добросовестной конкурсной среды, обеспечивая объективность и прозрачность при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд;

2.1.14. обрабатывать и предоставлять служебную информацию при соблюдении действующих в Учреждении правил и требований;

2.1.15. принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации.

2.1.16. принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

2.1.17. поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни.

2.2. Работник учреждения не имеет права:

2.2.1. злоупотреблять должностными полномочиями, склонять кого-либо к правонарушениям, имеющим коррупционную направленность;

2.2.2. во время исполнения должностных обязанностей вести себя вызывающе по отношению к окружающим, проявлять негативные эмоции, использовать слова и выражения, не допускаемые деловым этикетом;

2.2.3. во время исполнения должностных обязанностей допускать личную заинтересованность;

2.3. Работники учреждения, осуществляя свои полномочия, должны управлять эффективно и экономно вверенными им финансовыми средствами, имущественными, материально-техническими и иными ресурсами, которые не могут использоваться для личных целей.

2.4. С учетом необходимости строгого соблюдения требований Федерального закона Российской Федерации от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд", Федерального закона от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», и в целях предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере закупок товаров, работ, оказание услуг для нужд Учреждения работникам Учреждения запрещается:

2.4.1. при проведении процедур закупок товаров, работ, оказание услуг для нужд Учреждения вступать в какие-либо переговоры с потенциальными участниками закупки;

2.4.2. создавать какими-либо действиями преимущественные условия для определенного круга участников закупки, в том числе для близких родственников должностных лиц и работников Учреждения;

2.4.3. использовать должностное положение вопреки законным интересам Учреждения в целях получения материальной или личной выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2.5. Во время исполнения должностных обязанностей работник Учреждения должен воздерживаться от:

2.5.1. любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

2.5.2. грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

2.5.3. угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

2.5.4. обсуждение определенных тем с представителями организаций и гражданами, особенно с теми из них, чья выгода зависит от решений и действий служащих и работников (например, низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд; желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку; отсутствие работы у родственников работника; необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.);

2.5.5. выражений, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки (например: «вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь»,

«договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?» и т.д.);

2.6. Во время исполнения своих должностных обязанностей работник Учреждения должен 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.

2.7. Внешний вид работника Учреждения во время исполнения должностных обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

2.8. Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объемов медицинской помощи, предоставляемых ему бесплатно в рамках государственных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации.

2.9. Подарки от пациентов и пациентам крайне нежелательны, поскольку могут создать впечатление у пациентов, не дарящих и не получающих подарков, что им оказывают меньшую заботу. Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги. Получение подарков в виде наличных денег или ценных подарков запрещается.

2.10. Работник не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

2.11. Работник не вправе предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях, в том числе скрывать от пациента информацию о наличии лекарственных препаратов, медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

2.12. Работнику запрещается принимать поощрения от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств, использовать на территории медицинской организации предметы, имеющие логотип компании или торговое наименование, лекарственного препарата, медицинского изделия.

2.13. Работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу. О предложении к сотрудничеству работник должен поставить в известность непосредственного руководителя или главного врача Учреждения.

2.14. При общении по телефону не допустимы пререкания, споры, дерзость, использование бытового сленга («Откуда мне знать», «Без понятия», «Ну» и т.п.) и просто раздражение.

3. ОБРАЩЕНИЕ С ИНФОРМАЦИЕЙ ОГРАНИЧЕННОГО ДОСТУПА

3.1. С учетом основных положений Федерального закона от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных» в отношении использования информации ограниченного доступа, находящейся в распоряжении учреждения, работники Учреждения могут обрабатывать и передавать информацию только при соблюдении норм и требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, нормативными актами Республики Коми и локальными актами.

3.2. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский работник не вправе разглашать без письменного разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью.

3.3. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению медицинской тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить медицинскую тайну. Разглашение медицинской тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ

4.1. Взаимоотношения между работниками Учреждения должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением интересов пациента.

4.2. Во взаимоотношениях с коллегами работник должен, быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

4.3. Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег.

4.4. Во взаимоотношениях работники обязаны придерживаться субординации и не допускать критики профессиональных действий в адрес вышестоящего по должности коллеги.

4.5. Работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

4.6. Работники учреждения обязаны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

5. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

5.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования.

5.2. Под личной заинтересованностью работника понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или лицами близкого родства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами.

5.3. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения работника, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в его отказе от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5.4. Непринятие работником, являющимся стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим дисциплинарное взыскание.

5.5. Работодатель, которому стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, вплоть до отстранения этого работника от занимаемой должности на период урегулирования конфликта интересов с сохранением за ним средней заработной платы на все время отстранения от занимаемой должности.

5.6. Непринятие работником, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим дисциплинарное взыскание.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО КОДЕКСА

6.1. Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется Комиссией по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Учреждении.

6.2. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение работниками учреждения положений настоящего Кодекса влечет применение к работнику Учреждения мер ответственности.

6.4. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса учитывается при

формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при поощрении или при применении дисциплинарного взыскания.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Кодекс вступает в силу со дня его утверждения главным врачом Учреждения.

7.2. Положения Кодекса распространяются на работников Учреждения с момента ознакомления с настоящим Кодексом.