

Кодекс этики и основных правил поведения
работников бюджетного учреждения здравоохранения Омской
и
«Клиническая психиатрическая больница имени Н.Н. Солодниковой»

I. Общие положения

1. Настоящий кодекс этики и основных правил поведения работников бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Клиническая психиатрическая больница имени Н.Н. Солодниковой» (далее соответственно – Кодекс, Учреждение), разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами, на основании Типового кодекса этики и основных правил поведения работников государственных учреждений Омской области, находящихся в ведении органов исполнительной власти Омской области, доведенный до сведения учреждения письмом Министерства здравоохранения Омской области от 14.04.2015 г. № 17-23к/313.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, обязательных для соблюдения работниками Учреждения, независимо от занимаемой ими должности.

3. Настоящий Кодекс является локальным нормативным актом Учреждения, основной целью которого является установление этических норм и основных правил поведения работников для достойного выполнения ими профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета, доверия граждан к Учреждению, а также обеспечение единых норм поведения работников.

4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками их трудовых (должностных) обязанностей.

5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности.

6. Работники подлежат письменному ознакомлению с настоящим Кодексом.

Работники, принимаемые на работу в Учреждение, подлежат ознакомлению с положениями Кодекса при приеме на работу (до подписания трудового договора).

II. Основные принципы и правила поведения работников

7. Основные принципы поведения работников представляют собой основополагающие идеи, которыми должны руководствоваться работники при исполнении трудовых (должностных) обязанностей.

8. В своей деятельности работники должны руководствоваться следующими основными принципами поведения:

а) законность;

Законы являются общеобязательными на всей территории Российской Федерации и для всех без исключения физических и юридических лиц, а потому работники должны неукоснительно соблюдать закон и создавать условия для его реализации.

б) приоритет прав и законных интересов граждан;

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (статья 2 Конституции Российской Федерации).

в) профессионализм;

Работники обязаны осуществлять свои трудовые (должностные) обязанности на должном профессиональном уровне и наиболее эффективно использовать имеющиеся знания, умения и навыки во благо интересов граждан, организаций, общества и государства.

г) эффективный внутренний контроль, осуществляемый руководителем Учреждения;

Руководитель Учреждения должен осуществлять постоянный контроль за исполнением законодательства Российской Федерации при осуществлении деятельности Учреждения, а также мониторинг эффективности реализации антикоррупционных мероприятий в деятельности Учреждения.

д) ответственность за совершение коррупционных правонарушений и неотвратимость наказания.

Работники несут предусмотренную законом ответственность вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей.

Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за реализацию антикоррупционных мер в Учреждении.

9. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

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

б) исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной деятельности Учреждения;

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

г) 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;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

е) проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;

ж) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, установленных трудовым договором;

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

и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации;

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

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

м) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления информации, касающейся деятельности Учреждения (Приложение №1 к настоящему Кодексу);

н) воздерживаться от высказывания негативных оценочных суждений относительно деятельности других работников;

о) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения;

п) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

р) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения.

10. В целях противодействия коррупции работник обязан:

а) уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

в) соблюдать ограничения налагаемые на медицинских работников и фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности, установленные статьей 74 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (для медицинских работников).

г) принимать меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов.

Под конфликтом интересов в настоящем Кодексе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под конфликтом интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности 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 (организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций)) 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.

Урегулирование конфликта интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности работников Учреждения осуществляется в соответствии со ст. 75 федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

11. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан:

а) принимать меры по предупреждению коррупции, а также по недопущению коррупционно опасного поведения работников, находящихся у него в подчинении;

б) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

г) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

III. Этические правила поведения работников

12. В своем поведении работникам 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 своем поведении работникам 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 призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

15. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочих мероприятий должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность, опрятность. Сотрудники структурных подразделений, в которых оказывается медицинская помощь, должны носить в помещениях Учреждения санитарную одежду, сменную обувь.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

16. В случае нарушения положений Кодекса работодатель принимает превентивные меры по недопущению подобных нарушений в дальнейшем.

17. Соблюдение работниками положений Кодекса должно учитываться при выдвижении на вышестоящие должности, при принятии решения о поощрении и при применении дисциплинарных взысканий.

Приложение №1 к Кодексу этики
и основных правил поведения
работников бюджетного учреждения
здравоохранения Омской области
«Клиническая психиатрическая
больница имени Н.Н. Солодниковой»

Правила публичных выступлений
и предоставления информации, касающейся деятельности Учреждения

1. Правила публичных выступлений и предоставления информации, касающейся деятельности Учреждения уточняют и конкретизируют этические нормы поведения работников бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Клиническая психиатрическая больница имени Н.Н. Солодниковой» (далее – Учреждение) при публичных выступлениях и предоставлении информации, в целях повышения доверия общества к Учреждению и для добросовестного и эффективного исполнения работниками должностных обязанностей.

2. Работники Учреждения в своей служебной деятельности должны соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, а также требования, определенные настоящими Правилами.

II. Права и обязанности
работников Учреждения при публичных выступлениях

3. Работники Учреждения должны воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, если это не входит в их должностные обязанности.

4. Работники не должны:

4.1. использовать публичные выступления (в том случае, если такие выступления осуществляются от имени Учреждения или с использованием названия Учреждения) с целью получения личной выгоды либо в интересах третьих лиц;

4.2. выражать в публичных выступлениях от имени Учреждения отношение к политическим партиям, другим общественным организациям в качестве работника Учреждения, если это не входит в их должностные обязанности;

4.3. допускать конфликтные ситуации, способные нанести ущерб авторитету Учреждения.

5. При публичных выступлениях работники должны:

5.1. соблюдать правила медицинской этики и (или) общепринятых правил этики;

5.2. использовать только достоверные и проверенные факты;

5.3. проявлять уважение к нравственным обычаям и традициям народов, учитывать культурные и языковые особенности различных этнических и социальных групп, способствовать межэтническому согласию;

5.5. воздерживаться от:

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

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

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

5.5.4. курения.

5.6. Работник должен согласовывать с руководством Учреждения запланированное публичное выступление, в случае, если оно совершается от имени Учреждения или в интересах Учреждения.

III. Права и обязанности работников при предоставлении информации, касающейся деятельности Учреждения

6. Работники не вправе разглашать или использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей ставшие им известными сведения, составляющие врачебную, государственную, налоговую, коммерческую, банковскую тайну, или иную охраняемую законом тайну, а также сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство.

7. Работники Учреждения обязаны соблюдать установленные законодательством, локальными нормативными актами и приказами главного врача требования по защите персональных данных.

8. Информация, предоставляемая работниками Учреждения, должна соответствовать требованиям достаточности и достоверности.

9. Работник Учреждения после увольнения из Учреждения не вправе разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения, указанные в п. 6 и 7 настоящего Положения.

IV. Ответственность

10. Если в публичных выступлениях или заявлениях работников Учреждения содержатся высказывания, унижающие честь и достоинство граждан, работники Учреждения обязаны публично признать некорректность или недостоверность таких высказываний и принести извинения гражданину, чья честь и достоинство были затронуты.

11. При нарушении запретов и ограничений предоставления информации, касающейся деятельности Учреждения, работники несут ответственность, предусмотренную действующим уголовным, административным, гражданско-правовым и трудовым законодательством.

12. Соблюдение работниками Правил учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.