

областное государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Чунская районная больница»

П Р И К А З
р.п. Чунский

09.01.2017г.

№12 -п

Об утверждении Кодекса Этики и
служебного поведения работников
ОГБУЗ «Чунская РБ»

В целях реализации Федерального закона от 25.01.2008 года №273-ФЗ (с
последующими изменениями) «О противодействии коррупции», и в целях создания
системы противодействия коррупции и устранения причин, ее порождающих,
руководствуясь подпунктом 5 пункта 3.6 Устава ОГБУЗ «Чунская РБ»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Кодекс Этики и служебного поведения работников ОГБУЗ
«Чунская РБ». (Приложение №1).
2. Руководителям структурных подразделений в течение 3-х рабочих дней
ознакомить подчиненных с данным приказом под роспись.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач
ОГБУЗ «Чунская РБ»



А.Г. Онуфриади

Исп. Качан Н.Р.

Кодекс Этики и служебного поведения работников ОГБУЗ «Чунская РБ»

Настоящий Кодекс разработан в целях реализации статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 года №273-ФЗ «О противодействии коррупции»

1. Сфера действия настоящего Кодекса

1.1. Положения настоящего Кодекса обязательны для всех работников ОГБУЗ «Чунская РБ» (далее – учреждение).

1.2. Каждый гражданин, принимаемый на работу в учреждение, должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом.

1.3. Работник учреждения, исполняя должностные обязанности, добровольно возлагает на себя обязательства неуклонно выполнять этические нормы и требования к служебному поведению, предусмотренные настоящим Кодексом.

2. Цель настоящего Кодекса

2.1. Цель настоящего Кодекса – установление этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений работников учреждения для достойного выполнения ими своего профессионального долга.

2.2. Настоящий Кодекс определяет:

- этические нормы, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники учреждения;
- основные принципы взаимоотношений, которые должны соблюдать работники учреждения, независимо от занимаемой должности;
- правила поведения работников учреждения в их профессиональной деятельности;
- порядок разрешения этических конфликтов и меры ответственности за нарушение этических норм и требований.

3. Общие этические требования к работникам учреждения

3.1. Этические нормы для работников учреждения включают в себя как общепринятые этические требования, так и особые требования, обусловленные спецификой их деятельности и профессиональными обязательствами.

3.2. Работник учреждения в своей профессиональной деятельности должен быть на стороне учреждения, защищать его экономические интересы, соблюдать законодательство Российской Федерации, требования локальных актов учреждения, быть верным профессиональному долгу, служить образцом исполнения своих должностных обязанностей, обладать безупречной репутацией.

3.3. Работник учреждения не должен допускать дискриминацию коллег по половым, расовым, национальным, религиозным, возрастным или политическим основаниям, а руководствоваться исключительно профессиональными критериями.

3.4. При исполнении должностных обязанностей работник учреждения не должен:

- наносить ущерб репутации учреждения посредством использования непроверенной, необъективной или заведомо ложной информации;
- преувеличенно рекламировать свои собственные достижения и полученные результаты;
- пренебрежительно отзываться о работе коллег.

3.5. Работник учреждения не должен допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности самого учреждения и его вышестоящих государственных органов, их руководителей, если это не входит в его должностные обязанности.

4. Основные этические принципы работников учреждения, обусловленные спецификой их деятельности

Работники учреждения в своей деятельности должны соблюдать следующие принципы:

- честность и объективность при выполнении должностных обязанностей. Работник учреждения обязан придерживаться безупречных норм личного и профессионального поведения и в своих отношениях с коллегами, пациентами и сопровождающими их лицами, представителями иных организаций, не должен давать поводов для подозрений и упреков, в том числе в некомпетентности, невежливом общении, ненадлежащем поведении и т.п. Работник учреждения должен выполнять свою работу квалифицированно и добросовестно, проявлять должностную осмотрительность. Основанием для профессиональных действий может быть только взвешенная и объективная оценка ситуации, но непредвзятость или оказываемое на него давление;

- порядочность. Работник учреждения должен быть доброжелательным к людям, корректным и добросовестным в своей профессиональной деятельности. Авторитет занимаемой должности должен подкрепляться его личностным авторитетом;

- профессиональная компетентность. Данный принцип требует от работника учреждения постоянного повышения квалификации и качества его работы, профессиональных знаний и наличия необходимых практических навыков. Если работник считает, что он не обладает должной компетентностью для выполнения порученного задания, он обязан поставить в известность об этом своего непосредственного руководителя;

- безупречное поведение. Работник учреждения должен всемерно содействовать созданию и укреплению хорошей репутации учреждения и системы, к которой оно относится, и воздерживаться от такого поведения, которое могло бы нанести ущерб данной репутации. Это предполагает, что работник учреждения в своей профессиональной деятельности неуклонно руководствуется нормами законодательства, своими должностными обязанностями, установленными трудовым договором и должностной инструкцией;

- лояльность. Соблюдение данного принципа означает, что работник учреждения не должен вмешиваться в возникающие конфликты интересов, не может быть вовлечен в ненадлежащую деятельность, которая способна дискредитировать его самого или же учреждение, вызвать конфликт интересов, нанести прямой или косвенный ущерб.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность 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, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации;

- конфиденциальность информации. Работник учреждения не должен раскрывать третьей стороне информацию, полученную в ходе исполнения должностных обязанностей, исключая случаи, предусмотренные законом или другими документами, являющимися частью установленных рабочих процедур. Работник учреждения не должен использовать конфиденциальную информацию во внеслужебных целях и после увольнения.

5. Независимость работников учреждения

5.1. Независимость от заинтересованных лиц (организаций, частных и должностных лиц) является неотъемлемым требованием к работникам учреждения. Исполняя должностные обязанности, работники учреждения должны быть свободными от какой – либо заинтересованности, которая может быть признана несовместимой с принципами честности, объективности и порядочности.

5.2. Во всех вопросах, относящихся к профессиональной деятельности, ничто не должно вредить независимости работников учреждения, в том числе внешнее давление или влияние на работника, его предвзятое мнение относительно контрагента, проекта документа или состоявшегося документа (договора, протокола, приказа, распоряжения

нормативного акта и т.д.). Работники учреждения при выполнении должностных обязанностей должны воздерживаться от вовлечения их в дела, которые вольно или невольно могут повлиять на их независимость, а также вызвать их конфликт интересов.

5.3. Работникам учреждения необходимо поддерживать свою независимость от любого воздействия для того, чтобы беспрепятственно выполнять свои обязанности.

5.4. Работники учреждения, заботясь о своей независимости, должны избегать любых конфликтов интересов, отказываться от подарков или вознаграждений, которые могут оказать влияние на их независимость и честность.

5.5. Работникам учреждения не следует вступать в такие отношения с потенциальными или состоявшимися контрагентами, иными заинтересованными лицами, которые могут их скомпрометировать или повлиять на их способность действовать независимо.

5.6. Работники учреждения не могут использовать свой официальный статус в личных целях и должны избегать отношений которые могут привести к коррупционным правонарушениям или ставят под сомнение их объективность и независимость.

Работники учреждения, в чьи полномочия входит руководство другими работниками, не должны допускать случаи принуждения работников совершать действия, влекущие нарушение принципа независимости.

Запрещается принуждение к участию в деятельности политических партий, других общественных и религиозных объединений.

5.7. Работникам учреждения самостоятельно необходимо определять и учитывать ограничения, которые могут влиять на их способность работать беспристрастно. Если на них оказывается или может быть оказано неблагоприятное воздействие, и при этом источник такого воздействия не может быть устранен, им следует поставить об этом в известность руководство.

5.8. Личные или семейные отношения работников учреждения не должны ставить под угрозу независимость их подхода к выполнению заданий. Работники учреждения, независимость которых подвержена влиянию обстоятельств личного или семейного характера, обязаны заранее уведомить руководство о наличии таких обстоятельств.

5.9. Работнику учреждения следует сообщить своему руководителю о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

6. Отношения работников учреждения с коллегами и подчиненными

6.1. Работники учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых и товарищеских взаимоотношений. Их профессионализм и конструктивное сотрудничество друг с другом являются важными факторами эффективности деятельности учреждения.

6.2. Работник учреждения, наделенный большими полномочиями по сравнению со своими коллегами, должен с пониманием относиться к праву своих коллег иметь собственное профессиональное суждение, особенно когда это суждение отличается от его собственного.

6.3. Работнику учреждения, занимающему руководящую должность, следует быть образцом профессионализма, стремиться к безупречной репутации, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально – психологического климата. Руководитель не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчинённых.

6.4. Работники учреждения должны способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально – психологического климата.

7. Этические конфликты

7.1. Работник учреждения в ходе выполнения своих должностных обязанностей может столкнуться с конфликтными ситуациями, вызванными:

- давлением со стороны руководителя;
- отношениями семейного или личного характера, используемыми для воздействия на служебную деятельность работника;
- просьбами и требованиями иных лиц, направленными на то, чтобы работник действовал вразрез со своими должностными обязанностями;
- воздействием на работника, осуществляемым в корыстных целях с помощью слухов, шантажа и т.п.

Во всех этих и других ситуациях работник учреждения должен вести себя достойно и действовать в строгом соответствии со своими служебными обязанностями, а также этическими принципами настоящего Кодекса.

7.2. Работник учреждения должен избегать конфликтных ситуаций, которые могут нанести ущерб его личностному авторитету или деловой репутации.

7.3. Работники учреждения не должны прекращать исполнение должностных обязанностей при возникновении служебного спора, этического конфликта.

7.4. Работник учреждения не вправе исполнять данное ему неправомерное поручение. При получении от соответствующего руководителя поручения, являющегося, по мнению работника, неправомерным, он должен представить в письменной форме обоснование неправомерности данного поручения с указанием положений законодательства Российской Федерации.

8. Разрешение этических конфликтов

В случае если работнику учреждения не удалось избежать конфликтной ситуации, он должен уметь правильно разрешить ее, предпринимая с этой целью следующие последовательные шаги:

- обсудить проблему конфликта с непосредственным руководителем;
- если участие непосредственного руководителя не приводит к решению проблемы и работник учреждения решает обратиться к руководству более высокого звена, то непосредственный руководитель должен быть уведомлен им об этом;
- если руководитель определённого уровня не может разрешить проблему или оказывается сам непосредственно вовлечен в нее, работнику учреждения следует обратиться к главному врачу.

9. Ответственность за нарушение настоящего Кодекса

9.1. Соблюдение работником учреждения норм настоящего Кодекса является важным элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально – деловых качеств.

9.2. Нарушение работником учреждения требований настоящего Кодекса рассматривается на заседании Экспертного совета учреждения в целях урегулирования конфликта интересов.

9.3. Порядок работы Экспертного совета учреждения в части реализации положений настоящего Кодекса и принятия ею решений определяет главный врач.