Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «КРАЕВОЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ПРОТИВОТУБЕРКУЛЕЗНЫЙ ДИСПАНСЕР»

П Р И К А З

03.07.2023г. № 01-01/335

г. Ставрополь

Об утверждении кодекса этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер» и положения о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер»

В соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждены подпунктом «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействию коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер» (приложение №1 к приказу)
2. Утвердить Положение о конфликте интересов государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер» (приложение №2 к приказу)
3. Председателю комиссии ГБУЗ СК «ККПТД» по противодействию коррупции заместителю главного врача по организационно-методической работе Коноваловой Н.М. ознакомить руководителей структурных подразделений с Кодексом и Положением о конфликте интересов под роспись, отделу кадров обеспечивать в дальнейшем ознакомление с настоящим приказом вновь принятых работников.
4. Руководителям структурных подразделений ознакомить с Кодексом и Положением о конфликте интересов своих сотрудников.
5. Контроль за исполнением данного приказа возлажить на заместителя главного врача по организационно-методической работе Коновалову Н.М.

Заместитель главного врача
по медицинской части Т.А.Задремайлова

С приказом, кодексом этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер», положением о конфликте интересов ознакомлены:

Зам. главного врача по мед.части	Т.А.Задремайлова
Зам. главного врача по ОМР	Н.М.Коновалова
Зам.главного врача по КЭР	Т.В. Терехина
Зам. главного врача по диспансерной работе	Н.С.Резникова
Главный бухгалтер	Н.А. Суркова
Зам. главного врача по ЭВ	Л.Н. Носкова
Заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом	Н.А. Богинская
Заместитель главного врача по АХЧ	И.Е. Хвалько
Заместитель главного врача по мед. работе и ГО	А.Н.Боблов
Начальник планово-экономического отдела	И.И. Антонюк
Юрисконсульт 1 категории	Д.В.Белозерова
Начальник отдела кадров	В.В. Алейникова
Начальник отдела закупок	К.Б.Антонова
Старшая сестра приемного отделения	А.В. Старицкая
Заведующий аптекой	Н.Ф.Бекметова
Заведующий ОТОД №1	Н.А.Сосова
Заведующий МЛУ	А.В.Ткачев
Заведующий ОТОД №2	Е.С. Чумакова

Заведующий ОТЛХ П.В. Коваленко

Заведующий ОТБКСТ Д.Л. Хащин

Заведующий ОТБУТ Р.Х. Уртенов

Заведующий ОДБТОД А.А. Возненко

Заведующий ОАРИТ В.Н. Моисеев

Заведующий рентгеновским отделением О.А. Свиридова

Заведующий отделением эндоскопическим Н.В. Громакова

Заведующйй бактериологической лабораторией И.Г.Михайлова

Заведующий КДЛ Г.М. Темирова

Начальник гаража С.И.Савин

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУЗ СК «ККПТД»
от 03.07.2023 г. № 01-01/335

Приложение №1 к приказу от
03.07.2023 № 01-01/335

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ «КРАЕВОЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ПРОТИВОТУБЕРКЛЕЗНЫЙ ДИСПАНСЕР»

г. Ставрополь 2023

1.Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ставропольского края «Краевой кинический противотуберкулезный диспансер» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Конституции Российской Федерации, подпункта "з" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мерах по реализации государственной социальной политики", Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», Федерального закона РФ от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Распоряжения Правительства Ставропольского края от 31.05.2010 г. № 225-рп «Об утверждении плана мероприятий по противодействию коррупции в органах исполнительной власти Ставропольского края», Закона Ставропольского края от 04.05.2009 № 25-кз «О противодействии коррупции в Ставропольском крае».

1.2. Положение о конфликте интересов - это внутренний документ ГБУЗ СК «Краевой кинический противотуберкулезный диспансер» (далее- ГБУЗ СК «ККПТД»), устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГБУЗ СК «ККПТД» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников ГБУЗ СК «ККПТД» с другими участниками отношений по предоставлению медицинских услуг и оказанию медицинской помощи, с другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими) профилактики конфликта интересов работников ГБУЗ СК «ККПТД», при котором у работника ГБУЗ СК «ККПТД» при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником ГБУЗ СК «ККПТД» профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами пациентов учреждения, их законных представителей и родственников, а также контрагентов учреждения по договорам.

1.4.Понятие и определения, используемые в настоящем Положении:

- учреждение - ГБУЗ СК «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер»;

- сотрудники – лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;

- должностные лица – лица, занимающие должности в администрации Учреждения, а также руководители структурных подразделений Учреждения;

- личная выгода – заинтересованность должностного лица или сотрудника Учреждения в получении нематериальных благ и иных нематериальных преимуществ;

- материальная выгода – материальные средства, получаемые должностным лицом или сотрудником Учреждения в результате использования ими находящейся в распоряжении Учреждения информации;

- конфликт интересов – противоречие между интересами Учреждения и (или) ее сотрудников, граждан и юридических лиц, взаимодействующих с Учреждением, в результате которого действия (бездействия) Учреждения и (или) ее сотрудников причиняют убытки, нарушают права и законные интересы граждан и юридических лиц;

- служебная информация – любая не являющаяся общедоступной и не подлежащая разглашению информация, находящаяся в распоряжении должностных лиц и сотрудников Учреждения в силу их служебных обязанностей, распространение которой может нарушить права и законные интересы граждан;

- конфиденциальная информация – документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2. Круг лиц, попадающих под действие положения.

2.1. Действие положения распространяется на всех работников ГБУЗ СК «ККПТД» вне зависимости от уровня занимаемой должности. Обязанность соблюдать положение также закрепляется и для пациентов, контрагентов ГБУЗ СК «ККПТД», сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

3. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБУЗ СК «ККПТД».

3.1. Основной задачей деятельности ГБУЗ СК «ККПТД» по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУЗ СК «ККПТД» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБУЗ СК «ККПТД» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ГБУЗ СК «ККПТД» и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником, и урегулирован (предотвращен) ГБУЗ СК «ККПТД»

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ГБУЗ СК «ККПТД» и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ГБУЗ СК «ККПТД». В ГБУЗ СК «ККПТД» установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:
- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
4.3. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, руководители ГБУЗ СК «ККПТД» гарантируют конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.
4.4. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом ГБУЗ СК «ККПТД» с целью оценки серьезности возникающих для ГБУЗ СК «ККПТД» рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
4.5. По результатам рассмотрения поступившей информации Комиссия по противодействию коррупции ГБУЗ СК «ККПТД» может прийти к следующим выводам:
1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.
2) конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ГБУЗ СК «ККПТД» 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;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- увольнение работника из организации по инициативе работника;
- 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.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности ГБУЗ СК «ККПТД» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.6. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

4.7. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ГБУЗ СК «ККПТД».

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников ГБУЗ СК «ККПТД» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:
- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ГБУЗ СК «ККПТД» - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами ГБУЗ СК «ККПТД», своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам ГБУЗ СК «ККПТД», которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.2. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений: должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:
- заведующие отделениями ГБУЗ СК «ККПТД»;
- специалист по персоналу 6 уровня;
- начальники отделов;
- лицо, ответственное за противодействие коррупции – заместитель главного врача по организационно-методической работе Коновалова Н.М.

Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально, с участием в обсуждении упомянутых выше лиц, юрисконсульта, главного врача ГБУЗ СК «ККПТД».

6. Процедуры урегулирования конфликта интересов при заключении сделок с участием казенных, бюджетных или автономных учреждений государственной системы здравоохранения Ставропольского края

В статье 27 Федерального закона от 12.01.1996 года №7-ФЗ «О некоммерческих организациях установлено, что заинтересованность в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе в совершении сделок, влечет за собой конфликт интересов заинтересованных лиц и некоммерческих организаций.

В соответствии с Федеральным законом, заинтересованными лицами в совершении некоммерческой организацией тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами, признаются руководитель (заместитель руководителя) некоммерческой организации, а также лицо, входящее в состав органов управления некоммерческой организацией или органов надзора за ее деятельностью, если указанные лица состоят с этими организациями или гражданами в трудовых отношениях, являются участниками, кредиторами этих организаций либо состоят с этими гражданами в близких родственных отношениях или являются кредиторами этих граждан. При этом указанные организации или граждане являются поставщиками товаров (услуг) для некоммерческой организации, крупными потребителями товаров (услуг), производимых некоммерческой организацией, владеют имуществом, которое полностью или частично образовано некоммерческой организацией, или могут

извлекать выгоду из пользования, распоряжения имуществом некоммерческой организации.

Заинтересованные лица обязаны соблюдать интересы некоммерческой организации, прежде всего в отношении целей ее деятельности, и не должны использовать возможности некоммерческой организации или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами некоммерческой организации.

В случае, если заинтересованное лицо имеет заинтересованность в сделке, стороной которой является или намеревается быть некоммерческая организация, а также в случае иного противоречия интересов указанного лица и некоммерческой организации в отношении существующей или предполагаемой сделки: оно обязано сообщить о своей заинтересованности органу управления некоммерческой организацией или органу надзора за ее деятельностью до момента принятия решения о заключении сделки (в бюджетном учреждении - соответствующему органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя);

сделка должна быть одобрена органом управления некоммерческой организацией или органом надзора за ее деятельностью (в бюджетном учреждении - соответствующим органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя);

сделка, в совершении которой имеется заинтересованность и которая совершена с нарушением требований Федерального закона от 12.01.1996 №7-ФЗ, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом, может быть признана судом недействительной.

В соответствии с выше указанным законом, заинтересованное лицо несет перед некоммерческой организацией ответственность в размере убытков, причиненных им этой некоммерческой организации. Если убытки причинены некоммерческой организации несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед некоммерческой организацией является солидарной.

В соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях» лицом, заинтересованным в совершении автономным учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, признается при наличии условий, если оно, его супруг (в том числе бывший), родители, бабушки, дедушки, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, а также двоюродные братья и сестры, дяди, тети (в том числе братья и сестры усыновителей этого лица), племянники, усыновители, усыновленные:

-являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

-владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей

двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

-занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом автономного учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

Заинтересованное лицо до совершения сделки обязано уведомить руководителя автономного учреждения и наблюдательный совет автономного учреждения об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным.

7. Меры ответственности за несоблюдение правил и процедур положения о конфликте интересов

7.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную (ст.159 (мошенничество), ст.201 (Злоупотребление полномочиями), ст. 204 (коммерческий подкуп), ст.285 (злоупотребление должностными полномочиями), ст.290 (получение взятки), ст.291 (дача взятки), ст. 291.1. (посредничество во взяточничестве), ст. 292 (посредничество во взяточничестве), ст.292 (служебный подлог), ст.304 (провокация взятки либо коммерческого подкупа)), административную (ст. 19.28 (незаконное вознаграждение от имени юридического лица), гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

7.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное

правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

8. Соблюдение Положения и ответственность.

8.1. Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника ГБУЗ СК «ККПТД», независимо от занимаемой должности.
8.2. Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных законодательством РФ. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.
8.3. Руководители ГБУЗ СК «ККПТД» всех уровней обязаны подавать работникам пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.
8.4. ГБУЗ СК «ККПТД» доводит требования данного Положения до всех своих работников, пациентов и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие пациенты и контрагенты ГБУЗ СК «ККПТД» будут соблюдать требования данного Положения в их взаимоотношениях.
8.5. ГБУЗ СК «ККПТД» ожидает, что работники, пациенты и контрагенты, у которых есть основания полагать, что настоящее Положение нарушено или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом соответствующим руководителям ГБУЗ СК «ККПТД».

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУЗ СК «ККПТД»
от 03.07.2023 г. № 01-01/335

Приложение №2 к приказу от
03.07.2023 № 01-01/335

Кодекс
этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного Учреждения Здравоохранения Ставропольского края «Краевой Клинический Противотуберкулезный Диспансер»

г. Ставрополь 2023

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУЗ СК «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер» (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждены подпунктом «б» пункта 25 Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействию коррупции», Трудового кодекса Российской Федерации,Федерального закона от 21.11.2011 №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г., протокол № 21) и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Настоящий Кодекс состоит из пяти частей:

I. Общие положения (настоящий раздел Кодекса).

II. Кодекс медицинского сотрудника – работника Учреждения.

III. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения.

IV. Правила этического поведения работников Учреждения.

V. Ответственность за нарушение положений Кодекса.

3. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения работников ГБУЗ СК «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер» (далее – работники Учреждения).

4. Работникам Учреждения рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе осуществления своей профессиональной деятельности, принимать меры для соблюдения положений Кодекса.

5. Целью Кодекса является обобщение этических норм и установление правил служебного поведения медицинских сотрудников – работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности.

6. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения должностных обязанностей.

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

I. КОДЕКС МЕДИЦИНСКОГО СОТРУДНИКА – РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Предметом особой заботы государства и общества являются обеспечение, сохранение жизни и здоровья граждан. Полноценная охрана здоровья народа и обеспечение условий, позволяющих ему достойно существовать и развиваться, являются критериями нравственной политики государства. В осуществлении этой социальной задачи большая роль принадлежит врачу, его профессиональной деятельности и нравственной позиции.

Настоящий Кодекс определяет отношения между медицинскими работниками, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую материальную ответственность медицинского работника перед обществом за свою деятельность.

1.2. «Медицинский работник», в соответствии с пунктом 13 статьи 2 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ», - это специалист, имеющий высшее и (или) среднее специальное медицинское образование, работающий в медицинской

организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности.

1.3. Цель профессиональной деятельности:

1.3.1. Цель профессиональной деятельности медицинского работника – сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, качественное оказание всех видов диагностической, профилактической, реабилитационной и паллиативной медицинской помощи.

1.4.Принципы деятельности:

1.4.1. В своей деятельности медицинский работник руководствуется законодательством Российской Федерации, в части прав граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь принципами гуманизма и милосердия.

1.4.2. Медицинский работник несет всю полноту ответственности за свои решения и действия. Для этого он обязан систематически профессионально совершенствоваться, памятуя, что качество оказываемой больным помощи никогда не может быть выше его знаний и умений. В своей деятельности медицинский работник должен использовать последние достижения медицинской науки, известные ему и разрешенные к применению Министерством здравоохранения РФ.

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

1.4.4. Медицинский работник обязан одинаково уважительно оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов.

1.4.5. Медицинский работник несет ответственность в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной помощи в соответствии со своей квалификацией, должностными инструкциями и служебными обязанностями в пределах имеющихся ресурсов.

1.4.6. Медицинский работник должен добросовестно выполнять взятые на себя обязательства по отношению к учреждению, в котором он работает.

1.4.7. Моральная обязанность медицинского работника соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные. Препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов, наносящих ущерб здоровью пациентов.

1.4.8. Учитывая роль медицинского работника в обществе, он должен поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни.

1.4.9. В соответствии со ст. 41 Конституции РФ в условиях государственных лечебно-профилактических учреждений медицинский работник оказывает пациентам помощь бесплатно.

1.5.Медицинский работник не вправе:

- без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;
- использовать методы медицинского воздействия на пациента с целью его наказания, а также в интересах третьих лиц;
- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб намеренно, ни по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;
- использовать незарегистрированное в установленном порядке медицинское оборудование;
- назначать и использовать незарегистрированные в РФ фармакологические препараты;

- заключать с пациентом имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством;

- предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную информацию, 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;

- принимать поощрений 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;

- принимать подарки от пациентов, так как это может создать впечатление у граждан, не дарящих подарков, что им оказывают меньшее внимание;

- скрывать от пациента информацию о состоянии его здоровья. В случае неблагоприятного прогноза для жизни пациента медицинский работник должен предельно деликатно и осторожно проинформировать об этом пациента при условии, что пациент изъявил желание получить такого рода информацию.

1.6. Личные предубеждения медицинского работника и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействие на диагностику и лечение.

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

1.8. При выполнении должностных обязанностей медицинский работник должен сохранять трезвость и не находиться под воздействием каких-либо средств, вызывающих стойкое пристрастие к ним.

1.9. Право и долг медицинского работника – хранить свою профессиональную независимость. Оказывая медицинскую помощь новорожденным и старикам, военнослужащим и гражданским лицам, руководителям высшего ранга и лицам, содержащимся под стражей, медицинский работник принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны администрации, пациентов или иных лиц. Медицинский работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий противоречащих законодательству РФ, этическим принципам, профессиональному долгу.

1.10. Участвуя в экспертизах, консилиумах, комиссиях, консультациях и т.п., медицинский работник обязан ясно и открыто заявить о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него – прибегать к юридической и общественной защите.

1.11. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему или его близким. Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение кому-либо из пациентов предпочтения или неприязни со стороны медицинского работника недопустимы.

1.12. Если пациент не способен осознанно выразить свое согласие, его должен выразить законный представитель или лицо, постоянно опекающее пациента.

1.13. При возникновении конфликта интересов пациент-общество, пациент-семья и т.п., медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причинит прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

1.14. Врачебная тайна:

1.14.1. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения или его законного представителя сведения, полученные в

ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению врачебной тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить врачебную тайну. Разглашение врачебной тайны допускается в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

1.14.2. Медицинская информация о пациенте может быть раскрыта:

- по ясно выраженному письменному согласию самого пациента;
- по мотивированному требованию органов дознания, следствия, прокуратуры и суда;
- если сохранение тайны существенным образом угрожает здоровью и жизни пациента и (или) других лиц (опасные инфекционные заболевания);
- в случае привлечения к лечению других специалистов, для которых эта информация является профессионально необходимой.

1.15. Медицинский работник не вправе препятствовать пациенту, решившему доверить свое дальнейшее лечение другому специалисту. По желанию пациента, медицинский работник не должен препятствовать реализации его права на консультацию другим специалистом.

Медицинский работник может отказаться от работы с пациентом, направив его другому специалисту в следующих случаях:

- если чувствует себя недостаточно компетентным, не располагает необходимыми техническими возможностями для оказания должного вида помощи;
- если имеются противоречия с пациентом или его родственниками в плане лечения и обследования.

1.16. Взаимоотношения с медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться соблюдением прав пациента. Во взаимоотношениях с коллегами медицинский 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.

1.17. 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. Медицинский работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

1.18. В трудных клинических случаях опытные медицинские работники должны давать советы и оказывать помощь менее опытным коллегам в корректной форме. В соответствии с действующим законодательством всю полноту ответственности за процесс лечения несет только лечащий врач, который вправе принять рекомендации коллег или от них отказаться, руководствуясь при этом исключительно интересами больного.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВИЛА СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1.Работники Учреждения призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ГБУЗ СК «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер»;

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

в) осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий;

г) не оказывать предпочтения каким-либо лицам, профессиональным или 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) соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

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

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

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

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

м) не использовать свое положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера;

н) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок, в том числе через средства массовой информации, в отношении деятельности Учреждения, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

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

2.2. Работникам Учреждения, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.3. Работник Учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции;

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

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

III. ПРАВИЛА ЭТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Деятельность Учреждения, а также его должностных лиц и работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- Законность
- Профессионализм
- Добросовестность
- Конфиденциальность
- Информационная открытость
- Эффективный внутренний контроль

- Справедливое отношение

4.2. Работники Учреждения, осознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы учреждения;

б) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

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

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

д) уведомлять представителей нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Невыполнение государственным или муниципальным служащим этой должностной (служебной) обязанности, является правонарушением, влекущим его увольнение с государственной или муниципальной службы либо привлечение его к иным видам ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, связанные с работой в ГБУЗ СК «Краевой клинический противотуберкулезный диспансер»;

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

з) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

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

к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических. Социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

л) воздержаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работниками Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету лечебного учреждения;

м) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов;

н) внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважению граждан к медицинскому учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.3. Руководитель учреждения и работники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам учреждения, также призваны:

а) оптимально организовывать рабочий процесс в коллективе и учитывать способности каждого из работников таким образом, чтобы у каждого из работников была возможность работать на самом высоком уровне и получать удовольствие от своей работы;

б) на собственном примере демонстрировать высокий уровень профессионализма;

в) своевременно информировать работников о принятых в отношении них решениях;

г) поддерживать доброжелательную деловую атмосферу в коллективе, предупреждать возможные конфликты между работниками;

д) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов;

е) принимать меры по предупреждению коррупции;

з) не допускать случаев принуждения работников учреждения к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

4.4.Противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

4.5.В служебном поведении работник Учреждения должен воздерживаться от:

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых, замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное действие;
- курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами, а также на территории Учреждения.

4.6.Проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки,как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

V.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОДЕКСА

5.1 В случае несоблюдения правил и процедур, установленных настоящим Кодексом, должностные лица и работники несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Работник, совершивший коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишен в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

5.3. Соблюдение работниками Учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестации в целях определения соответствия занимаемой должности, а также при поощрении или применении дисциплинарных взысканий.