

Антикоррупционная политика

Введение

1. Цели и задачи антикоррупционной политики ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА»

Антикоррупционная политика разработана во исполнение подпункта «б» пункта 25 Указа Президента от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона “О противодействии коррупции”» и в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Закон № 273-ФЗ).

Целью антикоррупционной политики является формирование единого подхода к обеспечению работы по профилактике и противодействию коррупции в организации.

Задачами антикоррупционной политики являются:

информирование работников о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

определение основных принципов противодействия коррупции в организации;

методическое обеспечение разработки и реализации мер, направленных на профилактику и противодействие коррупции в организации.

2. Термины и определения.

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу

другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (п. 1 ст. 1 Закона № 273-ФЗ).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (п. 2 ст. 1 Закона № 273-ФЗ):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Предупреждение коррупции – деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействия) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (ч. 1 ст. 204 УК РФ).

Комплаенс – обеспечение соответствия деятельности организации требованиям, налагаемым на нее российским и зарубежным законодательством, иными обязательными для исполнения регулирующими документами, а также создание в организации механизмов

анализа, выявления и оценки рисков коррупционно опасных сфер деятельности и обеспечение комплексной защиты организации.

3. Круг лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики.

Настоящая антикоррупционная политика разработана для использования в ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА». В организации антикоррупционная политика может быть использована широким кругом лиц.

Руководство ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» может использовать антикоррупционную политику в целях:

ознакомления работников с основными процедурами и механизмами, которые могут быть внедрены в организации в целях предупреждения и противодействия коррупции;

ознакомления сотрудников с ролью, функциями и обязанностями, которые руководству медицинской организации необходимо принять на себя для эффективной реализации в организации антикоррупционных мер.

Лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики в организации, могут использовать настоящий документ в целях разработки и реализации в организации конкретных мер и мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции, включая разработку и внедрение соответствующих регулирующих документов и методических материалов.

Сотрудники медицинской организации могут использовать антикоррупционную политику в целях получения сведений:

о нормативно-правовом регулировании в сфере противодействия коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

об обязанностях, которые могут быть возложены на сотрудников в связи с реализацией антикоррупционных мер.

Нормативное правовое обеспечение

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Закон № 273-ФЗ.

Основные принципы противодействия коррупции в организации

При создании системы мер противодействия коррупции в ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» следующими ключевыми принципами:

1. Принцип соответствия политики ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции РФ, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства организации в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляются с учетом существующих в деятельности ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для сотрудников ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости.

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых антикоррупционных стандартах.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярный мониторинг эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля их исполнения.

Антикоррупционная политика ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА»

1. Общие подходы к разработке и реализации антикоррупционной политики.

Антикоррупционная политика ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» (далее – политика) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности организации.

Антикоррупционная политика обязательна для исполнения всеми работниками ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА».

В реализации антикоррупционной политики следует выделить следующие этапы:

участие в разработке проекта антикоррупционной политики;
информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике;
реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер;
анализ применения антикоррупционной политики и при необходимости ее пересмотр;
область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие;
закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.

1.1. Участие в разработке проекта антикоррупционной политики.

К разработке антикоррупционной политики активно привлекался широкий круг сотрудников ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА». Для этого обеспечивалось информирование работников о возможности участия в подготовке проекта. Также проводились очные обсуждения.

1.2. Информирование работников о принятой в организации антикоррупционной политике.

Утвержденная антикоррупционная политика организации доводится до сведения всех сотрудников медицинской организации. Организуется ознакомление с политикой работников, принимаемых на работу организацию, под подпись. Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа работников к тексту документа. Антикоррупционная политика будет размещена на сайте после его создания.

1.3. Реализация предусмотренных политикой антикоррупционных мер.

Утвержденная политика подлежит непосредственной реализации и применению в деятельности ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5

Г.ДОНЕЦКА». Исключительно большое значение на этой стадии имеет поддержка антикоррупционных мероприятий и инициатив руководством организации. Главный врач, с одной стороны, должен демонстрировать личный пример соблюдения антикоррупционных стандартов поведения, а с другой стороны, выступать гарантом выполнения в организации антикоррупционных правил и процедур.

1.4. Анализ применения антикоррупционной политики и при необходимости ее пересмотр.

В ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» проводится регулярный мониторинг хода и эффективности реализации антикоррупционной политики. В частности, должностное лицо или структурное подразделение организации, на которое возложены функции по предупреждению и противодействию коррупции, ежегодно представляет руководству организации соответствующий отчет. Если по результатам мониторинга возникают сомнения в эффективности реализуемых антикоррупционных мероприятий, необходимо внести в антикоррупционную политику изменения и дополнения.

Пересмотр принятой антикоррупционной политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Трудовой кодекс и законодательство о противодействии коррупции, изменение организационно-правовой формы организации и т. д.

1.5. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА», находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Однако политика закрепляет случаи и условия, при которых ее действие распространяется и на других лиц, например, физических и (или) юридических лиц, с которыми организация вступает в иные договорные отношения. Эти случаи, условия и обязательства также закреплены в договорах, заключаемых организацией с контрагентами.

1.6. Закрепление обязанностей работников ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА», связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя/лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо, ответственное лицо за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;

сообщить непосредственному руководителю или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо о возникшем у работника конфликте интересов.

1.7. Установление перечня проводимых ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» антикоррупционных мероприятий и порядок их выполнения (применения)

Перечень антикоррупционных мероприятий

Направление	Мероприятия
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	<p>Разработка и принятие Кодекса этики и служебного поведения.</p> <p>Разработка и внедрение положения о конфликте интересов, декларации о конфликте интересов.</p> <p>Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки.</p> <p>Введение антикоррупционных положений в трудовые договоры работников</p>
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	<p>Введение процедуры информирования работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений (телефон доверия).</p> <p>Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (телефон доверия).</p> <p>Введение процедуры информирования работниками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов.</p>

	<p>Введение процедур защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности организации, от формальных и неформальных санкций.</p> <p>Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер.</p> <p>Ротация работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском.</p>
Обучение и информирование работников	<p>Ежегодное ознакомление работников под подпись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации.</p> <p>Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции.</p> <p>Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) антикоррупционных стандартов и процедур</p>
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита медицинской организации требованиям антикоррупционной политики	<p>Регулярный контроль соблюдения внутренних процедур.</p> <p>Регулярный контроль данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета.</p> <p>Регулярный контроль экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам</p>

2. Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции.

В ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции, определен заведующий поликлиникой.

Должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, – заведующий поликлиникой подчиняется непосредственно главному врачу ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА». Заведующий поликлиникой наделяется полномочиями, достаточными для проведения

антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации.

Обязанности должностного лица, ответственного за противодействие коррупции:

разработка и представление на утверждение главному врачу ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, Кодекса этики и служебного поведения работников и др.);

проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

организация проведения оценки коррупционных рисков;

прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;

проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов главному врачу ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА № 5 Г.ДОНЕЦКА» .

3. Оценка коррупционных рисков.

Цель оценки коррупционных рисков – определение конкретных деловых операций в деятельности ГБУ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА №5 Г.ДОНЕЦКА», при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками организации коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики.

Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценку коррупционных рисков рекомендуется проводить как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

3.1. Порядок проведения оценки коррупционных рисков

1) представить деятельность организации в виде отдельных деловых операций, в каждой из которых выделить составные элементы (подпроцессы);

2) выделить «критические точки» для каждой деловой операции, определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

3) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:

характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено организацией или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;

должности в организации, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения, – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным; вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

4) на основании проведенного анализа подготовить «карту коррупционных рисков организации» – сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений;

5) сформировать перечень должностей, связанных с высоким коррупционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и требования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интересов;

6) разработать комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой «критической точки». В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса такие меры могут включать:

детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в «критической точке»;

реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;

введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимодействия работников организации (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

установление дополнительных форм отчетности работников о результатах принятых решений;
введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупционных платежей, и др.

Приложение № 2
к приказу от 24.10.2023 № 82

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ
ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА»**

1. Общие положения

1. Кодекс этики служебного поведения работников ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА» (далее Кодекс) – свод принципов и норм служебного поведения работников медицинской организации при осуществлении ими профессиональной деятельности, которыми работники должны руководствоваться независимо от занимаемой ими должности. Положения настоящего Кодекса распространяются на всех работников ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА».

2. Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 21 ноября 2012 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основан на общепринятых нравственных нормах и принципах.

3. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый пациент вправе ожидать от работников поведения в отношении себя в соответствии с положениями Кодекса.

4. Соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев качества профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

2. Основные принципы

1. Работники ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА» сознавая свою ответственность перед гражданами, обществом и государством должны:

1) в обязательном порядке соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, законодательство Донецкой Народной Республики, локальные нормативные акты, не допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов;

2) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяет основной смысл и содержание деятельности в медицинской организации;

3) осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности медицинской организации;

4) при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

6) соблюдать нормы профессиональной этики и правила служебного поведения;

- 7) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- 8) 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;
- 9) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету медицинской организации;
- 10) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и рационального распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- 11) противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- 12) 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);
- 13) стремиться к постоянному непрерывному профессиональному образованию, развивать и совершенствовать коммуникативную компетентность.

3 Служебное поведение работников

1. Работнику ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА» 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 своей чести и доброго имени.
2. Работнику в рамках служебного поведения следует воздерживаться от:
 - 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) грубости, проявлений пренебрежительного тона, предвзятых замечаний;
 - 3) обсуждения с третьими лицами вопросов планирования и проведения закупок, осуществляемых медицинской организацией, если это не входит в должностные обязанности работника;
 - 4) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
 - 5) использование нецензурных слов и сленговых выражений.
3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением к установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества как друг с другом, так и с контрагентами.
4. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.
5. Не допускать ношение работниками при исполнении служебных обязанностей музыкальных плееров.
6. Внешний вид и поведение работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должны способствовать уважительному отношению граждан к медицинской организации, а также, при

необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, аккуратность.

4. Медицинские работники. Внешний вид

1. Цель профессиональной деятельности медицинского работника – сохранение жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, качественное оказание всех видов медицинской помощи с обеспечением комплекса мероприятий по пациентоориентированности, направленной на удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи.

В своей деятельности медицинский работник ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА» руководствуется законодательством Российской Федерации, закрепляющим право граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь, клятвой врача, принципами гуманизма и милосердия, настоящим Кодексом.

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

4. Медицинский работник призван 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.

5. Медицинский работник должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию.

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

7. Учитывая роль медицинского работника в обществе, медицинский работник личным примером обязан демонстрировать здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек, в том числе курение на территории медицинской организации, и призывать коллег и пациентов следовать его примеру, поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях.

8. Медицинский работник должен бережно относиться к медицинской документации, своевременно оформлять документацию в соответствии с установленными требованиями.

9. Медицинский работник должен соблюдать график работы, установленный правилами внутреннего трудового распорядка в медицинской организации.

10. Медицинский работник не вправе:

- 1) использовать свои знания и возможности в негуманных целях;
- 2) без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них;
- 3) навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;
- 4) наносить пациенту намеренно либо по небрежности физический, нравственный или материальный ущерб и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;

- 5) не допускать в процессе оказания медицинской помощи посторонних разговоров, в том числе телефонных, не связанных с оказанием медицинской помощи пациенту, отвлекаться на посторонние действия (а коллеги не должны отвлекать медицинского работника), во время приема пациента без необходимости покидать кабинет;

б) при исполнении своих профессиональных обязанностей допускать фамильярности неслужебного характера взаимоотношения с коллегами по работе и пациентами.

11. 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.

12. Медицинский работник не вправе предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях.

13. Медицинский работник не вправе принимать поощрений от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарственных препаратов.

14. Медицинский работник должен иметь аккуратный внешний вид: чистый медицинский халат или другой вид медицинской спецодежды. Не допускать ношение медицинской одежды с логотипами фирм производителей лекарственных средств, медицинских изделий.

15. Волосы должны быть чистыми, если длина ниже плеч, то они должны быть собраны в аккуратную прическу.

16. Не одобряется использование косметических средств и парфюмерии с резким запахом.

17. Для достижения эффективности мытья и обеззараживания рук медицинским работникам ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА» необходимо соблюдать следующие условия: коротко подстриженные ногти, отсутствие лака на ногтях, отсутствие искусственных ногтей, отсутствие на руках колец, перстней и других ювелирных украшений.

18. Нахождение медицинских работников в медицинской одежде и обуви за пределами ГБУ «ГДКБ № 5 Г.ДОНЕЦКА» не допускается.

5. Взаимоотношения медицинского работника и пациента

1. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и 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.

2. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях минимально возможного стеснения свободы и достоинства пациента, при строгом соблюдении правил гигиены и санитарно-эпидемиологического режима.

3. Медицинский работник должен проинформировать пациента о видах и методах лечения, о последствиях их применения, связанных с ним рисках, в соответствии с действующим законодательством.

4. 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 пациента 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 Российской Федерации.

6. Взаимоотношения медицинских работников

1. Взаимоотношения между медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться безукоризненностью и соблюдением интересов пациента.

2. 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.

3. Моральное право руководства другими медицинскими работниками требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности.

4. 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 том числе в отношении коллег из других медицинских организаций, в присутствии пациентов и их родственников.

5. Любой спорный вопрос с пациентом должен решаться корректно. Если решение проблемы затруднено, медицинский работник должен обращаться за помощью к вышестоящему работнику.

6. В целях соблюдения прав и интересов пациента в медицинской организации не допускается проведение работниками медицинской организации записи на различные технические устройства, в том числе фотосъемки, видео- и аудиозаписи и (или) опубликование такой записи, в том числе и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» за исключением случаев, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами организации.

7. Ответственность работников

1. Соблюдение работниками положений настоящего Кодекса учитывается при оценке качества и эффективности их профессиональной деятельности, а также трудовой дисциплины.

2. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих положения настоящего Кодекса, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

