

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН
«МАГЛАМКЕНТСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»**

ПРИКАЗ

« 07 » Февраль _____ 2017 г.

№ 7

**О введении в действие Кодекса
корпоративной этики в ГБУ РД
«Магарамкентская ЦРБ»**

Приказываю:


1. Утвердить и ввести в действие Кодекс корпоративной этики ГБУРД «Магарамкентская ЦРБ» (далее - Кодекс).
2. Начальнику отдела кадров Султановой З.А. в течение 10 дней с момента издания приказа провести ознакомление работников ГБУ РД «Магарамкентская ЦРБ» с Кодексом в письменной форме.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя главного врача по ОМР Мирзегасанову С.К.

Главный врач
ГБУ РД «Магарамкентская ЦРБ»
Г.Г. Беглеров



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач ГБУ РД «Магарамкентская ЦРБ»



Беглеров

« » года

М.П.

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики медицинского работника (далее-Кодекс) является сводом этических норм и правил поведения, на которые должны опираться в своей деятельности сотрудники ГБУ РД «Магарамкентская ЦРБ» (далее - Больница, учреждение).

1.2. Положения Кодекса распространяются на всех работников, включая руководство.

o

2. Этические принципы

2.1. Этические принципы Больницы представляют собой свод повседневных правил, следуя которым сотрудники учреждения реализуют на практике требования корпоративных компетенций - это этика и деонтология медицинских работников, Кодекс медицинских работников.

2.2. Этические принципы являются основой для выбора линии поведения в ситуациях, не отраженных в настоящем Кодексе.

2.3. Основные этические принципы сотрудников Больницы следующие:

- Работать на совесть
- Гордиться званием медицинского работника
- Опирается на мастерство
- Ориентироваться на результат
- Принимать взвешенные решения
- Воспринимать себя частью коллектива
- Ставить на первое место человека
- Соблюдать коммерческие интересы больницы
- Быть лидером
- Стремиться к новому

3. Взаимная ответственность руководства Больницы и ее сотрудников

3.1. Руководство учреждения строит отношения с работниками на основе взаимного уважения и исполнения взаимных обязательств. Как руководство учреждения, так и его работники разделяют общие ценности, осознанно и добросовестно выполняют свои обязательства по отношению друг к другу.

3.2. Руководство учреждения видит ответственность перед работниками в том, чтобы:

- соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации, Коллективного договора ГБУ РД «Магарамкентская ЦРБ» на соответствующий год, трудовых договоров с работниками, локальных нормативных актов, а также договоров о материальной ответственности;

- обеспечивать стабильную и достойную заработную плату, условия охраны труда, сохранения здоровья и производственной безопасности в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов;

- предоставлять социальное обеспечение, медицинскую помощь и другие элементы корпоративной социальной защиты в рамках программ, проводить работу по оказанию материальной и социальной поддержки при увольнении работников;

развивать и совершенствовать системы обучения, повышение квалификации мотивации и оценки потенциала сотрудников Больницы;

- поддерживать инициативность и стремление работников к саморазвитию, повышению и развитию корпоративных компетенций, выполнению сложных задач;

- обеспечивать всем лицам при приеме на работу и продвижении по службе равные права и возможности независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений;

- соблюдать конфиденциальность и обеспечивать защиту персональных данных работников, уважать их личную свободу и права человека, не допускать какого-либо вмешательства в частную жизнь работников;

обеспечивать надлежащее качество корпоративной информации, распространяемой как внутри учреждения, так и вне ее (ясность, точность, актуальность и др.).

3.3. Ответственность работников перед руководством учреждения проявляется в том, чтобы:

- соблюдении требований законодательства Российской Федерации в сфере труда и внутренних документов больницы, в том числе настоящего Кодекса, а также правил внутреннего трудового распорядка и устава;

добросовестном выполнении своих трудовых обязанностей, совершенствовании своих профессиональных знаний и умений, проявлении ответственности и инициативы, стремлении к поиску решений, повышающих производительность и снижающих затраты учреждения, исполнении решений органов управления и контроля учреждения;

- стремлении к укреплению деловой репутации учреждения;

- корректном и достойном поведении, как с коллегами, непосредственными руководителями и подчиненными работниками, так и с представителями внешних аудиторий, недопущении отклонений от норм делового и межличностного общения, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. Взаимодействие работников

4.1. Взаимодействие в Больнице основано на уважении к личности и нацеленности на результат, с тем, чтобы успешно решать профессиональные задачи, обеспечивать условия для профессионального и личностного развития и поддерживать конструктивные отношения в коллективе.

4.1.1. Учреждение поддерживает:

- честность, порядочность, вежливость и корректность в отношениях между коллегами по работе, создание атмосферы взаимопонимания, доверия и сотрудничества;
- обмен опытом и информацией между коллегами по работе, оказание помощи друг другу в достижении лучшего результата, умение работать в команде;
- пунктуальность, четкое и своевременное выполнение взятых на себя обязательств, самодисциплину, организованность и умение работать на результат;
- рациональное использование собственного рабочего времени и времени своих коллег, а также имущества Больницы;
- стремление работников к здоровому образу жизни и уважение семейных ценностей.

4.2. В учреждении не допускается дискриминация по национальным, половым, возрастным, культурным или иным признакам.

4.3. Работники не допускают в адрес клиентов, пациентов и своих коллег действий и высказываний, которые могут нанести ущерб репутации учреждения.

4.4. Религиозные и политические предпочтения и общественная деятельность являются личным делом работников и не должны препятствовать исполнению ими служебных обязанностей и общению с коллегами.

5. Соблюдение конфиденциальности

5.1. Защита конфиденциальной информации является одним из необходимых условий поддержания стабильности учреждения.

5.2. Работники не вправе разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, или использовать такую информацию в личных целях либо в интересах третьих сторон.

5.3. Для сохранения конфиденциальности информации необходимо соблюдение следующих требований:

- использование конфиденциальной информации только в рамках выполнения служебных обязанностей;
- раскрытие информации по различным направлениям деятельности учреждения для государственных органов в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, уставом и локальными нормативными документами;

- обеспечение уважительного отношения к сведениям, предоставленным в распоряжение учреждения третьей стороной.
- сохранение конфиденциальности служебной информации о работниках, включая информации об их персональных данных и доходах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- ограничение круга лиц, имеющих право общаться от имени учреждения со средствами массовой информации. Информацию и комментарии относительно деятельности учреждения вправе обнародовать только уполномоченные на это должностные лица;
- возложение на работников персональной ответственности за содержание размещаемой ими в общедоступных ресурсах сети Интернет информации об учреждении, его деятельности и планах.

5.4. Больница оставляет за собой право в случае умышленного или неосторожного разглашения его работником информации, относящейся коммерческой тайне, к которой он получил доступ в связи с исполнением трудовых обязанностей, применять к нему# меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6. Соблюдение коммерческих интересов

6.1. Учреждение является некоммерческой организацией. Основными целями деятельности учреждения являются охрана здоровья граждан посредством выполнения медицинских работ и услуг.

6.2. Работники в своей профессиональной деятельности должны осознавать себя частью учреждения, руководствоваться его коммерческими и социальными интересами и стремиться к обеспечению общей безубыточности в деятельности учреждения - как путем увеличения доходов, так и путем снижения издержек.

7. Предотвращение конфликта интересов учреждения и его работников

7.1. Учреждение стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между руководством Больницы и его работниками.

7.2. Работники во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами других организаций обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения возникновения конфликта интересов.

7.3. Работники обязаны руководствоваться исключительно интересами учреждения и избегать действий, препятствующих эффективной работе, при этом их личные, семейные и другие обстоятельства, а также финансовые интересы не должны влиять на принятие решений.

7.4. Работники должны избегать финансовых и иных деловых связей, а также участия в совместной работе с организациями, бизнес которых может стать

причиной возникновения конфликта интересов и мешать эффективной деятельности учреждения.

7.5. О возникновении конфликта интересов, угрозы финансовым или иным интересам учреждения, возникновении сторонних личных деловых интересов, получении предложения и/или принятии решения о переходе на работу в другую организацию, с которой учреждение имеет деловые связи, работники незамедлительно ставят в известность непосредственного руководителя.

7.6. Работники должны ориентировать членов своих семей на недопустимость создания конфликта интересов с учреждением вследствие семейных обстоятельств.

8. Деловые подарки и выгода

8.1. Получение или дарение деловых подарков допускается, только если это соответствует принятой деловой практике и не нарушает законов и этических норм.

8.2. Получение делового подарка не должно подразумевать возникновения каких-либо обязательств перед дарителем и рассматриваться как подкуп в интересах дарителя.

8.3. Недопустимо получение подарков, вознаграждения и иных выгод для себя лично и других лиц в обмен на оказание учреждению медицинских услуг, осуществление либо неосуществление определенных должностных действий, передачу информации, составляющей коммерческую тайну.

8.4. Стоимость делового подарка должна соответствовать поводу и особенностям деловых отношений получателя подарка или его дарителя с учреждением. В частности, подарки и сувениры могут быть вручены или приняты по случаю общенародных праздников, памятных дат, юбилеев и дней рождения, а также в других случаях, предусмотренных деловым этикетом и являющихся общепринятой практикой.

8.5. В отношениях с конкурентами или деловыми партнерами не допускается дарение или получение любых подарков в форме денежных выплат или в иной форме, которая может рассматриваться как эквивалент денежной выплаты.

8.6. В случае если деловой подарок является объектом налогообложения, работники, получившие такой подарок, обязаны своевременно уплатить подоходный налог в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Работники не могут использовать служебное положение для получения услуг, в том числе кредитов от аффилированных лиц, за исключением кредитных учреждений или лиц, предлагающих в рамках своей деятельности аналогичные услуги или кредиты на сопоставимых условиях третьим лицам.

9. Взаимоотношения с юридическими и физическими лицами

9.1. Во взаимоотношениях с юридическими и физическими лицами (клиентами, пациентами и др.) интересы учреждения представляют его работники.

9.2. Учреждение уважает законные интересы всех заинтересованных юридических и физических лиц и, руководствуясь своими корпоративными ценностями, прилагает максимальные усилия для установления продуктивного сотрудничества, основанного на честности, открытости, взаимном доверии и уважении.

10. Клиенты

10.1. Учреждение считает своей приоритетной задачей удовлетворенность пациентов предоставляемыми медицинскими услугами и стремится к обеспечению качественного обслуживания, прежде всего точности, безопасности.

10.2. Работники учреждения должны стремиться к максимально полному удовлетворению запросов пациентов, предоставлению им полной и достоверной информации и обеспечивать вежливое и корректное обращение с ними.

10.3. Учреждение стремится обеспечивать удовлетворенность пациентов, предоставляя им медицинские услуги по конкурентоспособным ценам и конкурентоспособного качества.

10.4. Учреждение гарантирует добросовестность рекламы, достоверность информации и стремится всегда точно выполнять взятые на себя обязательства.

10.5. Учреждение своевременно и внимательно рассматривает возникающие конфликты и затруднения, справедливо и в рамках законодательства Российской Федерации разрешает претензии и жалобы пациентов, постоянно улучшая качество предоставляемых медицинских услуг.

11. Деловые партнеры

11.1. Учреждение взаимодействует с деловыми партнерами на основе долгосрочного взаимовыгодного сотрудничества, уважения, доверия, честности и справедливости.

11.2. Учреждение сотрудничает только с надежными деловыми партнерами, репутация которых не может нанести ущерб репутации учреждения.

11.3. Учреждение добросовестно выполняет свои контрактные обязательства перед деловыми партнерами и требует того же от них, разрешает возникающие в процессе деятельности споры, как правило, путем переговоров, стремясь найти взаимоприемлемые решения (компромиссы).

12. Конкуренты

12.1. Учреждение строит свои отношения с конкурентами на основе взаимного уважения, всегда приветствует и поддерживает взаимовыгодное сотрудничество.

12.2. Учреждение стремится к развитию здоровой конкуренции в сфере здравоохранения.

12.3. В своей деятельности учреждение не допускает никаких проявлений недобросовестной конкуренции. В этих целях:

- работники учреждения избегают необоснованных резких заявлений в адрес конкурентов и публичной критики их деятельности и в случае затруднительных ситуаций в отношениях с конкурентами консультируются со своим непосредственным руководителем;
- учреждение не допускает неэтичных или несправедливых способов воздействия на своих конкурентов.

13. Социальная ответственность

13.1. Учреждение является неотъемлемым элементом общественной среды, в рамках которой осуществляется его деятельность.

13.2. Учреждение уделяет особое внимание профилактике и охране здоровья граждан, пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры, улучшению морально-психологического состояния граждан.

14. Соблюдение норм Кодекса

14.1. Соблюдение норм настоящего Кодекса обеспечивается главным врачом учреждения.

14.2. Главный врач учреждения информирует руководителей подразделений о практике соблюдения настоящего Кодекса.

14.3. Для работников учреждения независимо от положения и занимаемой должности соблюдение норм настоящего Кодекса является долгом и одним из критериев их оценки в рамках единой системы корпоративных требований к персоналу.

14.4. Работники должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом. Изучение Кодекса обеспечивается также в рамках программ адаптации новых работников.

14.5. Незнание работниками учреждения норм настоящего Кодекса или отказ от ознакомления с ним не освобождают их от необходимости соблюдать корпоративные нормы и правила служебного поведения.

14.6. Решение вопросов, связанных с организацией ознакомления работников учреждения с настоящим Кодексом, с соблюдением его норм, осуществляется заместителем главного врача.

14.7. Если у работника возникают вопросы касательно норм настоящего Кодекса, он может обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

14.8. Нарушение работником норм настоящего Кодекса, норм и правил деловой этики, содержащихся в иных внутренних документах учреждения или являющихся общепринятыми, может являться основанием для неприменения к нему мер стимулирующего характера, рассмотрения информации о нарушении указанных норм в трудовом коллективе, а также принятия иных мер к нарушителю.

14.9. Если выявленный факт связан с нарушением законодательства Российской Федерации, то должностное лицо, в подчинении которого находится указанный работник, обязано передать информацию в соответствующие органы учреждения.

15. Заключительные положения

15.1. Настоящий Кодекс утверждается приказом главного врача.

15.2. Изменения в настоящий Кодекс вносятся по решению комиссии.

15.2.1. Предложения по внесению изменений в настоящий Кодекс направляются работниками руководителям своих подразделений.

15.2.2. Предложения рассматриваются в установленном порядке, и на их основе подготавливаются рекомендации о внесении изменений в настоящий Кодекс.

15.3. Настоящий Кодекс размещается на сайте учреждения в сети Интернет и должен находиться в виде печатного издания во всех его подразделениях.

15.4. Работники учреждения должны быть ознакомлены с настоящим Кодексом под подпись.