Приложение № 1 к приказу № 149-общ. от 22.09.2015 г.

$/ СПб ГБУ

?/ сп  
= 1 Пушк

района

УТВЕРЖДАЮ

главного врача

(УЗ СП №19  
кого района  
Ю. Черница

2015 г.

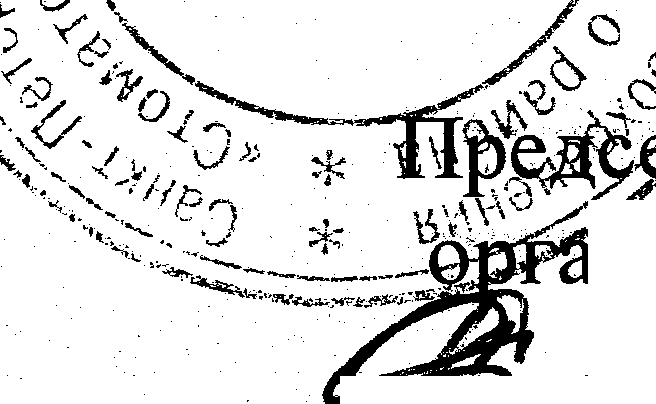
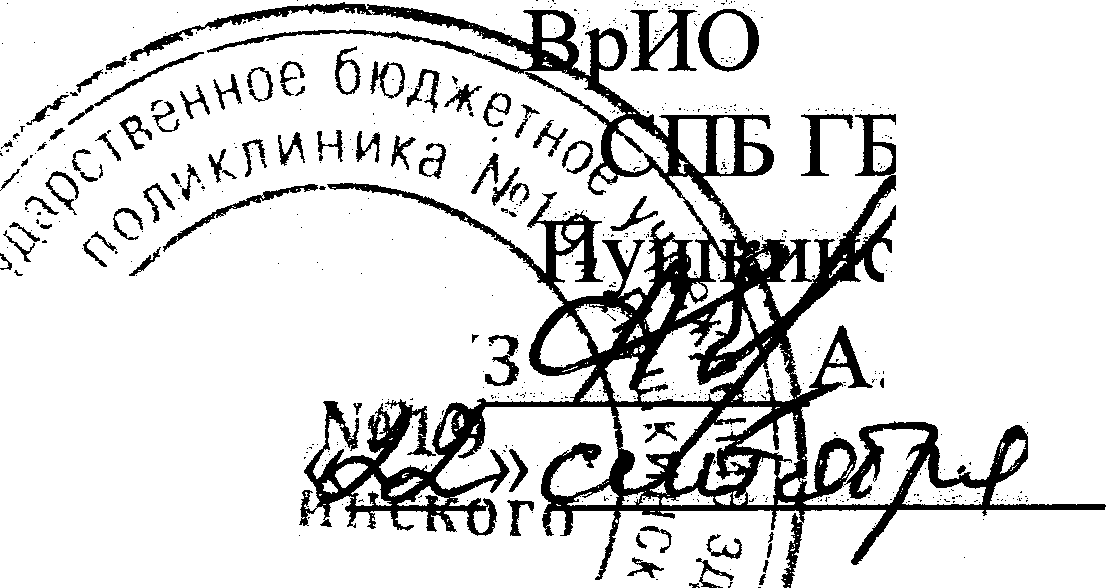
^ёгЛАСОВАНО  
Патель первичной

.низации профсоюза

„ -—• М.Е. Серажим  
\ое%\_у> 2015 г.

Кодекс этики и служебного поведения работников СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района

г. Санкт-Петербург



I. Общие положения

Кодекс этики и служебного поведения работников СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района представляет собой систему моральных норм, обязательств и требований добросовестного служебного поведения работников учреждения.

1. Кодекс этики и служебного поведения работников СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района (далее - Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 27Э-ФЗ "О противодействии коррупции", иных нормативных правовых актов Российской Федерации, закона Санкт- Петербурга от 14 ноября 2008 г. N 674-122 "О дополнительных мерах по противодействию коррупции в Санкт-Петербурге", иных нормативных правовых актов, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.
2. Сфера действия и цели настоящего Кодекса
   1. Гражданину Российской Федерации, который принимается на работу в СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей служебной деятельности, а каждому работнику СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района следует принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.
   2. Настоящий Кодекс служит основой для формирования должной морали в сфере здравоохранения, уважительного отношения к работникам учреждений здравоохранения в общественном сознании.
   3. Целями Кодекса являются:
      1. Установление единых этических норм и правил служебного поведения работников СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;
      2. Содействие укреплению авторитета учреждения.
   4. Кодекс определяет:

* основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать работники СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района, независимо от занимаемой должности;
* этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района;
* поведение работников СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района при осуществлении профессиональной деятельности.

1. Основные принципы и правила служебного поведения работников СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района

3.1. Работники призваны:

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

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

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий учреждения;

г) не оказывать предпочтения каким-либо 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) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника или авторитету учреждения;

к) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов; л) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных (муниципальных) служащих и граждан при решении вопросов личного характера; м) соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации.

1. Работникам учреждения, наделенным организационно- распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в учреждений благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.
2. Работник учреждения, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции.

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

4. Этические правила служебного поведения работников СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района

1. В служебном поведении работникам СПб ГБУЗ СП №19 Пушкинского района необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.
2. В служебном поведении работникам следует воздерживаться от:

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

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

1. Стиль поведения сотрудников поликлиники предусматривает создание благоприятных условий для эффективного лечения, нравственного и психического покоя, уверенности пациентов в быстрейшем и полном выздоровлении. В поликлинике должна быть создана обстановка четкой организации работы всех служб и кабинетов, приветливости и доброжелательности сотрудников. Должностной обязанностью всего медицинского персонала учреждения является правильная организация и непременное соблюдение лечебно-охранительного режима, т.к. уровень и качество лечебного’ процесса в значительной мере определяется не только профессиональными знаниями и навыками медицинского персонала и степени технической оснащенности учреждения, но и культурой медицинского персонала, этическим воспитанием, доброжелательным его взаимоотношением с пациентами, а также с коллегами по работе. Медицинский персонал обязан внимательно и чутко относиться к пациентам, не допускать неуместные разговоры в присутствии Пациентов, шума в коридорах учреждения.

Необходимо учитывать, что лечебный процесс в учреждении начинается уже в регистратуре и организация ее работы, определенным образом, сказывается на дальнейшем ходе лечения. Работники регистратуры должны быть предельно вежливы и внимательны к пациентам. Отвечать на вопросы необходимо четко, достаточно громко, никогда не высказывать своего раздражения, не переходить на крик. Необходимо быть всегда на рабочем месте, следить, чтобы у окошка не скапливались пациенты в ожидании отсутствующего медрегистратора. Окошки регистратуры должны быть свободны для просмотра. Запрещаются личные разговоры сотрудников по телефонам регистратуры. Четкость работы - обязательное требование для медицинского персонала. Все должно делаться быстро, но в тоже время без лишней спешки и суеты, не в ущерб интересам пациента. Каждый пациент должен быть встречен внимательно и приветливо. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой структурных подразделений учреждения, выясняются не в присутствии пациента. В общении друг с другом персонал также должен быть взаимно вежлив и тактичен.

5. Соблюдение настоящего Кодекса

1. Необходимость соблюдения настоящего Кодекса является одним из условий трудового договора с работником. Работник обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями в нем и принимать необходимые меры для выполнения его требований.
2. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения и учитывается при:

- проведении аттестаций и квалификационных экзаменов;

- формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначении на иную должность;

- подготовке характеристики или рекомендации;

- наложении дисциплинарных взысканий.

Ответственность за нарушение положений Кодекса

I. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

1. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные сотрудники не допускали коррупционно опасного поведения:

* привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
* создавать условия их недопущения и преодоления;
* инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
* инициировать или принимать решение о применении мер дисциплинарного взыскания (в соответствии с компетенцией);
* одобрять антикоррупционное поведение работников;

своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности Л справедливости;

* проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, коррупционно опасного поведения.

6.3.Нарушение работниками положений Кодекса влечет применение к нему мер юридической ответственности.