

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«УЛЬЯНОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА ИМЕНИ  
ПОЛИТИЧЕСКОГО И ОБЩЕСТВЕННОГО  
ДЕЯТЕЛЯ Ю. Ф. ГОРЯЧЕВА»

**П Р И К А З**

21.08.2023

№ 339-пр

Экз. № \_\_\_\_\_

г. Ульяновск

**Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работников ГУЗ УОДКБ  
имени политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева**

Во исполнение требований ст. 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан», Методических рекомендаций по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемый Кодекс этики и служебного поведения работников ГУЗ УОДКБ имени политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева (далее – Кодекс этики) (Приложение № 1).

2. Начальнику отдела кадров Скворцовой Е.Е. организовать ознакомление под роспись с настоящим Кодексом этики всех работников, в том числе при приеме на работу.

3. Начальнику отдела АСУ обеспечить размещение Кодекса этики на официальном сайте и информационных стендах Учреждения.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за заместителем главного врача по организационно-методической работе Климовой И.Н.

Главный врач



А.В. Минаева



## **Кодекс этики и служебного поведения работников ГУЗ УОДКБ имени политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева**

### **1. Общие положения**

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работника ГУЗ УОДКБ имени политического и общественного деятеля Ю.Ф. Горячева (далее – Учреждения) представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться всем работникам Учреждения при исполнении ими служебных обязанностей независимо от занимаемой должности.

1.2. Кодекс этики Учреждения основан на положениях Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323 – ФЗ « Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а также на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Под понятием «Медицинский работник» в настоящем Кодексе в соответствии с п. 13 ст. 2 Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323 – ФЗ « Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» понимается физическое лицо, которое имеет медицинское или фармацевтическое образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской или фармацевтической деятельности.

### **2. Основные цели и принципы Кодекса**

2.1 Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников, повышение доверия граждан к учреждению, снижению коррупционных рисков, формированию корпоративной культуры и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников.

2.2 Этические принципы:

2.2.3. Законность. Работники Учреждения осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и внутренними распорядительными документами (локальными нормативно-правовыми актами) Учреждения. Работники Учреждения обязаны противодействовать любым проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством РФ и локальными нормативно-правовыми актами по противодействию коррупции Учреждения.

2.2.4. Эффективность. Учреждение на постоянной основе осуществляет оптимизацию своих расходов, повышая результативность от распоряжения государственным имуществом, рентабельность деятельности и защиту государственных интересов в рамках своей компетенции.

2.2.5. Надежность. Выстраивая деловые отношения, Учреждение стремится к долгосрочному сотрудничеству, основанному на взаимном доверии и безоговорочном соблюдении принятых обязательств, не противоречащих государственным интересам.

2.2.6. Нравственность. Учреждение осуществляет свою деятельность, основываясь на профессиональной этике, честности, справедливости.

2.2.7. Добросовестность. Работники Учреждения не должны злоупотреблять своими должностными полномочиями в целях получения личной выгоды или выгоды в пользу третьих лиц у ущерб интересам Учреждения.

2.2.8. Профессионализм. Профессиональные стандарты обеспечивают соответствие занимаемой должности, квалификации, уровня образования и опыта работников.

2.2.9. Репутация. Управленческие решения и действия работников должны соответствовать цели поддержания положительной деловой репутации Учреждения. Работники должны предпринимать усилия по предотвращению ситуаций, при которых их действия (бездействие) могут нанести экономический, репутационный риск или иной ущерб Учреждению, её работникам.

2.2.10. Открытость и прозрачность. Деятельность работников Учреждения строится на принципах информационной открытости. Все заинтересованные стороны вправе получать достоверные, полные оперативные данные с учетом соблюдения законодательства Российской Федерации.

2.2.11. Конфиденциальность. Работники Учреждения должны обеспечивать сохранность и конфиденциальность информации, содержащей государственную, коммерческую, врачебную тайну, охраняемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, иной информации ограниченного доступа, а также сведений о персональных данных работников, разглашение которых может нанести экономический, репутационный или иной ущерб Учреждению, её работникам.

2.2.12. Уважение. В Учреждении строго соблюдаются принципы уважительного отношения между работниками, а также контрагентами и официальными представителями органов власти.

2.2.13. Ответственность. Работник Учреждения несёт ответственность за принятые решения, входящие в его компетенцию, действие (бездействие) в ходе выполнения своих профессиональных обязанностей и не вправе перекладывать ответственность на других работников.

### **3. Основные принципы и правила служебного поведения работников Учреждения**

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, исключая 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 пациентами;

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) уведомлять представителей нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику Учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

м) 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;

н) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, его руководителя, заместителей;

о) соблюдать, установленные в Учреждении правила предоставления служебной информации;

п) способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых, дружественных взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом;

р) быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, проявлять толерантность в общении с пациентами и коллегами.

с) 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.

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

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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;

г) критики в адрес коллег и их работе в присутствии пациентов и их родственников. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег.

3.6. Работникам Учреждения запрещается принимать прямое или косвенное участие в коррупционных действиях лично или через третьих лиц, в том числе предлагать, давать, вымогать или получать незаконное вознаграждение в различных формах за содействие в решении тех и или иных вопросах, а также незаконно передавать лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, а равно получать деньги, ценные бумаги, иное имущество, оказывать (получать) услуги имущественного характера, предоставлять (получать) иные имущественные права за совершение действий (бездействия) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным (должностным)

положением.

3.7. Внешний вид работника Учреждения при исполнении должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен формировать уважительное отношение граждан, пациентов, посетителей нашего Учреждения соответствовать общепринятым стандартам, которым отличаются сдержанность, традиционность, аккуратность.

#### **4. Ответственность за нарушение Кодекса**

4.1. Ответственность положений настоящего Кодекса, относящихся непосредственно к должностным обязанностям работника, может повлечь за собой применение к данному работнику дисциплинарного взыскания, а в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, нарушение положений Кодекса может повлечь за собой применение к работнику мер юридической ответственности.