

СТАНДАРТЫ И ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОБРОСОВЕСТНОЙ РАБОТЫ И ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГАУЗ РБ «САНАТОРИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ НУР Г. СТЕРЛИТАМАК»

1. Общие положения

1.1. Нормы настоящих стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников ГАУЗ РБ «Санаторий для детей Нур г. Стерлитамак» (далее – Стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники в своей профессиональной деятельности.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, Федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федерального закона от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Устава ГАУЗ РБ «Санаторий для детей Нур г. Стерлитамак» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм.

2. Ценности и принципы работы

2.1 При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими основными принципами: добросовестность, прозрачность, профессионализм и развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона, надлежащее выполнение обязательств и ответственное отношение к здоровью детей, находящихся на лечении и отдыхе в санатории.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности санатория для пациентов и их законных представителей в соответствии с законодательством, а также строгое документирование всех рабочих процессов.

3. Противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности санатория является строгое соблюдение законодательства и иных нормативных актов, служащих основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе.

3.2. Для работников санатория недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, дисциплинарной, уголовной), но и ставит под угрозу репутацию всего учреждения.

3.3. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации ГАУЗ РБ «Санаторий для детей Нур г. Стерлитамак» является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, пациентами (детьми) и их законными представителями.

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления санаторно-курортных услуг являются главными приоритетами при осуществлении профессиональной деятельности работниками учреждения.

3.6. Деятельность санатория направлена на реализацию основных задач по сохранению и укреплению здоровья детского населения, медицинской реабилитации и организации отдыха детей.

3.7. Недопустимо использование работниками учреждения любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.8. В учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

3.9. В случае принуждения работника к предоставлению незаконных выгод (в том числе со стороны пациентов, их родителей или третьих лиц), он обязан незамедлительно уведомить об этом главного врача для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

3.10. В учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, то есть любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону (пациентов, их законных представителей, контрагентов, контролирующие органы) с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

3.11. В учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, то есть нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

3.12. В учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора, то есть действия на основе соглашения между двумя или более лицами с целью достижения незаконной цели, в том числе для оказания влияния на результаты закупок, распределение путёвок или иные процедуры.

3.13. В учреждении не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования, или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий, расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

4. Обращение с подарками и иными выгодами

Подход к подаркам, льготам и иным выгодам должен быть основан на трех принципах: законности, ответственности и уместности. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

4.1. Общие требования к обращению с подарками
Работникам строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств. Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие

исключительно символическое значение (сувенирная продукция, цветы, открытки, канцелярские принадлежности).

4.2. Запрещается принимать: Деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников санатория или их родственников, выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции;

· Дорогостоящие подарки (стоимостью свыше 3 000 рублей, за исключением случаев, предусмотренных законом);

· Любые подарки от пациентов или их законных представителей, если они вручаются в связи с принятием решений о предоставлении путёвок, назначении процедур или иных вопросах, зависящих от работника.

В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям. Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник также обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

5. Недопущение конфликта интересов

5.1. Развитие потенциала сотрудников является ключевой задачей руководства. В свою очередь ключевой задачей работников является сознательное следование интересам санатория и его пациентов. В учреждении не желательны конфликты интересов – положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам санатория или правам и законным интересам пациентов.

5.2. Во избежание конфликта интересов работники ГАУЗ РБ «Санаторий для детей Нур г. Стерлитамак» должны выполнять следующие требования:

5.2.1. Работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в учреждении.

5.2.2. Работник вправе использовать имущество учреждения (в том числе оборудование, транспорт, средства связи) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5.2.3. Работник обязан уведомить руководителя о наличии родственных связей с лицами, являющимися поставщиками, подрядчиками или иными контрагентами санатория, а также с пациентами или их законными представителями, если это может повлиять на объективность принимаемых решений.

6. Конфиденциальность и врачебная тайна

6.1. Работникам ГАУЗ РБ «Санаторий для детей Нур г. Стерлитамак» запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, в том числе составляющие врачебную тайну, персональные данные пациентов и их законных представителей, сведения о финансово-хозяйственной деятельности учреждения, за исключением случаев, когда такие сведения необходимы для проведения следственных действий и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.2. Соблюдение конфиденциальности является обязательным условием добросовестной работы и сохранения доверия к санаторию.

7. Ответственность за нарушение Стандартов

7.1. Нарушение настоящих Стандартов рассматривается как дисциплинарный проступок и влечёт применение мер ответственности вплоть до увольнения, а также привлечение к административной или уголовной ответственности в случаях, предусмотренных законодательством.

7.2. Работник, причинивший ущерб санаторию в результате нарушения Стандартов, обязан возместить его в установленном законом порядке.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящие Стандарты вступают в силу с момента утверждения приказом главного врача.

8.2. Все работники санатория должны быть ознакомлены со Стандартами под подпись.

8.3. Изменения и дополнения в Стандарты вносятся приказом главного врача.