

Дополнительное соглашение № 5 к коллективному договору, заключенному между работодателем и работниками БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» на 2014-2017 годы от 09 октября 2014 года

г. Вологда

30.03.2016 г.

В соответствии со ст. 44 Трудового кодекса РФ стороны коллективного договора пришли к соглашению о нижеследующем:

1) Приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» дополнить новым приложением № 5: «Свод правил этики и служебного поведения работников БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний».

Приложение № 5 к правилам внутреннего трудового распорядка БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний»

Свод правил этики и служебного поведения работников БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний»

Статья 1. Предмет и сфера действия Свода правил.

1. Свод правил этики и служебного поведения работников БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» (далее «Свод») – это документ, разработанный с целью создания профессиональной культуры в медицинском учреждении, улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствования управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития учреждения в условиях современных перемен.

2. Свод представляет собой общие принципы профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам медицинского учреждения. Следуя принципам и правилам Свода работники укрепляют высокую репутацию медицинского учреждения, поддерживая ее авторитет и традиции.

3. Свод определяет основные принципы совместной жизнедеятельности пациентов и сотрудников медицинской учреждения, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

4. Работодатель обязан создать необходимые условия для полной реализации положений Свода.

Гражданин, поступающий на работу в учреждение (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Свода и соблюдает их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Свод могут вносить по инициативе как отдельных медицинских, так и иных служб (Совета коллектива и Работодателя) медицинского учреждения.

6. Свод является документом, открытым для ознакомления всех участников лечебно-профилактического процесса (пациентов, сотрудников). Содержание Свода доводится до сведения сотрудников. Вновь поступающие на работу обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами свода руководствуются все работники медицинского учреждения без исключения.

8. Данный Свод определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками лечебно-профилактического процесса, а также работниками медицинского учреждения и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников медицинского учреждения и честь их профессии;
- создают культуру медицинского учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции - по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

Статья 2. Цель свода.

1. Цель свода - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника медицинского учреждения. Свод призван повысить эффективность выполнения сотрудниками медицинского учреждения своих должностных обязанностей. Целью свода является внедрение единых правил поведения.

2. Свод:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере медицины, уважительного отношения к медицинской и связанной с ней работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников медицинского учреждения, их самоконтроля. Свод способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в медицинском учреждении благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками свода является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достояния.

Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников медицинского учреждения.

1. Источники и принципы медицинской этики, нормы медицинской этики устанавливаются на основании норм культуры, традиций, конституционных положений и соответствующих законодательных актов Российской Федерации и Вологодской области в сфере здравоохранения.

2. Основу норм свода составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
- а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы медицинского учреждения;
 - б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников медицинского учреждения;
 - в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику медицинского учреждения;
 - г) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
 - д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику медицинского учреждения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
 - е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
 - ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;
 - з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками медицинского процесса, гражданами и должностными лицами;
 - и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
 - к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету медицинского учреждения;
 - л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
 - м) соблюдать установленные в медицинском учреждении правила публичных выступлений (п.4.4 - 4.6. Свода) и предоставления служебной информации;
 - н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе медицинского учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке.

Статья 4. Соблюдение законности.

1. Сотрудник медицинского учреждения обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты медицинского учреждения.
2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается Комиссия по этике, в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников медицинского учреждения.

1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с пациентами; не имеют права побуждать пациентов или их представителей (родителей детей) организовывать для сотрудников медицинского учреждения угощения, поздравления и дарение подарков.

Статья 6. Обращение со служебной информацией.

1. Сотрудник медицинского учреждения может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Сотрудник имеет право пользоваться различными разрешенными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации пациентам сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

5. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере здравоохранения, а также о действиях участников медицинского процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6. Сотрудник не имеет права обнародовать путем размещения в СМИ, интернете или иным способом конфиденциальную служебную информацию.

Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам учреждения.

1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями заместитель главного врача, главный бухгалтер, главная и старшая медицинские сестры, (заведующий (начальник) подразделения по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны: а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов; б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

5. Если сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

6. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями, не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с другой стороной по данному делу его связывают какие-либо частные интересы, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главному врачу и лицам, рассматривающим данное дело.

Статья 8. Служебное общение.

1. В общении сотрудникам медицинского учреждения необходимо руководствоваться конституционными положениями, 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 общении с участниками лечебно-профилактического процесса, гражданами и коллегами со стороны сотрудника медицинского учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;

- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Сотрудники медицинского учреждения должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с пациентами, их законными представителями (родителями детей), общественностью и коллегами.

4. Общение между коллегами (сотрудниками) по работе.

4.1. Взаимоотношения между сотрудниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Сотрудник защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии пациентов или других лиц.

4.2. Сотрудник как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

4.3. Внешний вид сотрудника медицинского учреждения при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к медицинским учреждениям. Соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.4. Сотрудники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

4.5. Вполне допустимо и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии о медицинском учреждении за пределами медицинского учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который сотрудник вправе проводить, участвовать в них за пределами учреждения.

4.6. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны Работодателя или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или Работодателя, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в лечебно-профилактической деятельности учреждения обсуждаются и принимаются в открытых дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

5. Сотрудники не прикрывают ошибки и проступки друг друга, наносящие вред пациентам или коллегам по работе, или иным лицам. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

6. Взаимоотношения с Работодателем.

6.1 Медицинское учреждение базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

6.2. В учреждении соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет главный врач, его заместители, главная медицинская сестра и Комиссия по этике.

6.3. Работодатель и администрация учреждения (включая руководителей подразделений) терпимо относятся к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. В то же время, различные убеждения, взгляды не должны негативно отражаться на производственной деятельности учреждения. Различные статусы медицинских и иных специалистов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми сотрудниками своего мнения и защите своих убеждений.

6.4. Работодатель не может дискриминировать, игнорировать или преследовать сотрудников за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения Работодателя с каждым из сотрудников основываются на принципе равноправия.

6.5. Работодатель не может требовать или собирать информацию о личной жизни сотрудников, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

6.6. Оценки и решения главного врача должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах сотрудников.

6.7. Сотрудники имеют право получать от Работодателя информацию, имеющую значение для работы медицинского учреждения. Работодатель не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру сотрудника и на качество его труда. Важные для медицинского сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

6.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в медицинском сообществе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного совета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос о наложении на сотрудника соответствующего взыскания. За руководителем медицинского учреждения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, вне зависимости от такой рекомендации Комиссии, руководитель имеет право принять собственное решение.

6.9. Сотрудники медицинского учреждения уважительно относятся к Работодателю, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с Работодателем пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

6.10. В случае выявления преступной деятельности сотрудников и ответственных сотрудников учреждения, а также грубых нарушений профессиональной этики главный врач учреждения должен принять решение единолично или при

необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

Статья 9. Личность медицинского работника.

1. Профессиональная этика медицинского работника требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
2. Медицинский работник требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию.
3. Для медицинского работника необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.
4. Своим поведением медицинский работник поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь медицинского работника.
5. В общении с пациентами и во всех остальных случаях медицинский работник уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.
6. Медицинские работники сами выбирают подходящий стиль общения с пациентами, основанный на взаимном уважении.
7. В первую очередь, медицинский работник должен быть требователен к себе. Медицинский работник никогда не должен терять чувства меры и самообладания.
8. Медицинский работник постоянно заботится и работает над своей культурой речи и общения.
9. Авторитет медицинского работника основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о пациентах.
10. Стандарты общения медицинских работников (врачей, среднего, младшего медицинского персонала, а также работников регистратуры, кассы, гардероба) с коллегами, пациентами, по телефону, в конфликтных ситуациях с пациентами, требования к их внешнему виду установлены в Этическом стандарте поведения медицинских работников БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний» - приложение № 4 к правилам внутреннего трудового распорядка БУЗ ВО «Центр по профилактике инфекционных заболеваний».

Статья 10. Ответственность.

1. За нарушение положений Свода сотрудник несет как моральную ответственность (порицание со стороны членов Комиссии по этике и (или) главного врача), так и иную ответственность, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Соблюдение сотрудником норм Свода учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.
2. Сотрудник несет ответственность за порученные ему Работодателем функции и доверенные ресурсы.
3. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Свода.