

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Инфекционная больница Калининградской области»
(Инфекционная больница)

П Р И К А З

«_11_» января 2021

№ 75/ОД

г. Калининград

Об утверждении Кодекса профессиональной этики МР Инфекционной больницы

Во исполнение абзаца третьего подпункта «з» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», поручения Правительства Российской Федерации от 28.09.2012 № ОГ-П12-5718, приказа Министерства здравоохранения Калининградской области от 16.01.2015 № 12-л/с

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Создать постоянно действующую комиссию по рассмотрению случаев неэтичного поведения работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница).
2. Утвердить состав постоянно действующей комиссии по рассмотрению случаев неэтичного поведения работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница), *Приложение № 1.*
3. Утвердить положение о постоянно действующей комиссии по рассмотрению случаев неэтичного поведения работников Государственного

бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница), *Приложение № 2.*

4. Утвердить Кодекс профессиональной этики медицинских работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница), *Приложение № 3.*

5. Начальнику отдела кадров Криушиной Ю.С.:

5.1. Утвержденный кодекс профессиональной этики медицинских работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница) доводить до сведения сотрудников при приеме на работу под роспись.

6. Постоянно действующей комиссии проводить периодические разборы случаев неэтичного поведения на собраниях трудового коллектива Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница).

7. Приказ по Инфекционной больнице от 28.01.2019 № 68 « Об утверждении Кодекса профессиональной этики медицинских работников ГБУЗ «Инфекционная больница Калининградской области» считать утратившим силу.

8. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



О.Г. Краснова

Приложение № 1
к приказу по Инфекционной больнице
от «11» января 2021 № 75/ОД

СОСТАВ

**постоянно действующей комиссии по рассмотрению случаев
неэтичного поведения работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница Калининградской области»
(Инфекционная больница)**

Краснова Ольга Генадиевна	- главный врач, председатель комиссии
Иванов Игорь Борисович	- заместитель главного врача по медицинской части, заместитель председателя комиссии
Вердян Альберт Владимирович	- заместитель главного врача по экономическим вопросам
Колесник Ольга Николаевна	- Врач-лаборант, председатель Профсоюза
Курдяева Ирина Николаевна	- Начальник отдела контрактной службы
Яскевич Татьяна Сергеевна	- юрисконсульт
Еремина Александра Алексеевна	- главная медицинская сестра, секретарь комиссии

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное Инфекционная больница здравоохранения
«Инфекционная больница Калининградской области»
(Инфекционная больница)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюза

[Подпись]
О.Н. Колесник

2021



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач Инфекционной больницы

[Подпись]

« 11

Ю.И. Основа

2021

М.п.



ПОЛОЖЕНИЕ

об антикоррупционной политике

Государственного бюджетного Инфекционной больницы
здравоохранения

«Инфекционная больница Калининградской области»
(Инфекционная больница)

г. Калининград

2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в Инфекционной больнице.
2. Используемые в политике понятия и определения.
3. Основные принципы антикоррупционной деятельности Инфекционной больницы.
4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие.
5. Определение должностных лиц Инфекционной больницы, ответственных за реализацию антикоррупционной политики.
6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции.
7. Установление перечня реализуемых Инфекционной больницей антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их выполнения (применения).
8. Оценка коррупционных рисков.
9. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики.
10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику Инфекционной больницы.

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики в Инфекционной больнице

Антикоррупционная политика Государственного бюджетного учреждения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница) (далее – Инфекционная больница) представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности.

Основополагающим нормативным правовым актом в сфере борьбы с коррупцией является Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Нормативными актами, регулирующими антикоррупционную политику Инфекционной больницы являются также указ Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 «О мерах по реализации отдельных положений ФЗ «О противодействии коррупции», подпункт «г» пункта 8 Национального плана противодействия коррупции на 2014-2016 годы, утвержденного Указом Президента РФ от 11.04.2014 № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2014-2015 годы», Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению коррупции Минтруда России от 08.11.2013, Методические рекомендации Правительства Калининградской области по разработке и принятию подведомственными учреждениями органов исполнительной власти мер по предупреждению и противодействию коррупции от 2014 года, закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», Устав Инфекционной больницы и другие локальные акты.

В соответствии со ст.13.3 Федерального закона № 273-ФЗ меры по предупреждению коррупции, принимаемые в Инфекционной больнице, включают:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Антикоррупционная политика Инфекционной больницы направлена на реализацию данных мер.

2. Используемые в политике понятия и определения

Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их

полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Организация – юридическое лицо независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

Контрагент – любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка – получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп – незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением (часть 1 статьи 204 Уголовного кодекса Российской Федерации).

Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) – заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Основные принципы антикоррупционной деятельности

Инфекционной больницы

Система мер противодействия коррупции в Инфекционной больнице основываться на следующих **ключевых принципах**:

1. Принцип соответствия политики Инфекционной больницы действующему законодательству и общепринятым нормам.

Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к организации.

2. Принцип личного примера руководства.

Ключевая роль руководства Инфекционной больницы в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

3. Принцип вовлеченности работников.

Информированность работников организации о положениях антикоррупционного законодательства и их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

4. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции.

Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения организации, ее руководителей и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности данной организации коррупционных рисков.

5. Принцип эффективности антикоррупционных процедур.

Применение в организации таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации, и приносят значимый результат.

6. Принцип ответственности и неотвратимости наказания.

Неотвратимость наказания для работников Инфекционной больницы вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства организации за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

7. Принцип открытости

Информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в Инфекционной больнице антикоррупционных стандартах ведения деятельности.

8. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга.

Регулярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

4. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие

Основным кругом лиц, попадающих под действие политики, являются работники Инфекционной больницы, находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций. Политика распространяется и на лица, выполняющие для Инфекционной больницы работы или предоставляющие услуги на основе гражданско-правовых договоров.

5. Определение должностных лиц Инфекционной больницы, ответственных за реализацию антикоррупционной политики

В Инфекционной больнице ответственным за противодействие коррупции, исходя из установленных задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры, материальных ресурсов является главный врач.

Задачи, функции и полномочия главного врача в сфере противодействия коррупции определены его Должностной инструкцией.

Эти обязанности включают в частности:

- разработку локальных нормативных актов Инфекционной больницы, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.);
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками Инфекционной больницы;

- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами лица или иными лицами;
- организация заполнения и рассмотрения заявлений (деклараций) о конфликте интересов;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;
- оказание содействия уполномоченным представителям Министерства здравоохранения Калининградской области по профилактике коррупционных и иных правонарушений, контрольно-надзорных и правоохранительных органов Калининградской области при проведении ими инспекционных проверок деятельности Инфекционной больницы по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия;
- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов Учредителю.

6. Определение и закрепление обязанностей работников и организации, связанных с предупреждением и противодействием коррупции

Обязанности работников организации в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются общими для всех сотрудников Инфекционной больницы.

Общими обязанностями работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Инфекционной больницы;
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Инфекционной больницы;
- незамедлительно информировать главного врача, руководство Инфекционной больницы о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководство Инфекционной больницы о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения.

Все работники Инфекционной больницы при приеме на работу знакомятся в отделе кадров с настоящим «Положением об антикоррупционной политике Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница) под роспись, положение так же размещается на официальном сайте Инфекционной больницы.

**7. Перечень, реализуемых Инфекционной больницей
антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядок их
выполнения (применения)**

Направление	Мероприятие
Нормативное обеспечение, закрепление стандартов поведения и декларация намерений	Разработка и принятие кодекса этики и служебного поведения работников Инфекционной больницы
	Разработка и внедрение положения о конфликте интересов
	Разработка и принятие правил (положения), регламентирующих вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
	Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью организации, стандартной антикоррупционной оговорки
	Введение антикоррупционных положений в трудовые договора работников
Разработка и введение специальных антикоррупционных процедур	Введение процедуры информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами и порядка рассмотрения таких сообщений, включая создание доступных каналов передачи обозначенной информации (механизмов «обратной связи», телефона доверия и т. п.)
	Введение процедуры информирования работниками Инфекционной больницы о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленного конфликта интересов
	Проведение периодической оценки коррупционных рисков в целях выявления сфер деятельности Инфекционной больницы, наиболее подверженных таким рискам, и разработки соответствующих антикоррупционных мер
Обучение и информирование работников	Ежегодное ознакомление работников под роспись с нормативными документами, регламентирующими вопросы предупреждения и противодействия коррупции в организации
	Проведение обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции
	Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения)

	антикоррупционных стандартов и процедур
Обеспечение соответствия системы внутреннего контроля и аудита организации требованиям антикоррупционной политики Инфекционной больницы	Осуществление регулярного контроля соблюдения внутренних процедур
	Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета
	Осуществление регулярного контроля экономической обоснованности расходов в сферах с высоким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благотворительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам Перечень коррупционно – опасных функций: 1. Организация и осуществление закупок товаров, работ, услуг. 2. Осуществление функций заказчика (представителя заказчика) различного рода программ, научно-технических и инновационных программ, проектов, по договорам, контрактам и иным работам в установленной сфере здравоохранения.
Оценка результатов проводимой антикоррупционной работы и распространение отчетных материалов	Проведение регулярной оценки результатов работы по противодействию коррупции
	Подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах в сфере противодействия коррупции

В качестве приложения к Положению об антикоррупционной политике в Инфекционной больнице ежегодно составляется и утверждается главным врачом план реализации антикоррупционных мероприятий.

8. Оценка коррупционных рисков

Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных процессов и видов деятельности Инфекционной больницы, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды организацией.

Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие

реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности организации и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

Оценка коррупционных рисков проводится как на стадии разработки антикоррупционной политики, так и после ее утверждения на регулярной основе.

Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

- 1) представить деятельность Инфекционной больницы в виде отдельных процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцессы);
- 2) выделить «критические точки» - для каждого процесса и определить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений.
- 3) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупционным риском, составить описание возможных коррупционных правонарушений, включающее:
 - характеристику выгоды или преимущества, которое может быть получено Инфекционной больницей или ее отдельными работниками при совершении «коррупционного правонарушения»;
 - должности в Инфекционной больнице, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения – участие каких должностных лиц организации необходимо, чтобы совершение коррупционного правонарушения стало возможным;
 - вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

На основании проведенного анализа подготавливается «карта коррупционных рисков Инфекционной больницы» - сводное описание «критических точек» и возможных коррупционных правонарушений.

Разрабатывается комплекс мер по устранению или минимизации коррупционных рисков.

9. Ответственность работников за несоблюдение требований антикоррупционной политики

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Инфекционной больницы является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

При этом следует учитывать, что конфликт интересов может принимать множество различных форм.

Конфликт интересов в Инфекционной больнице – это порядок выявления и урегулирования конфликтов, возникающих у работников Инфекционной больницы в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Обязанности работников Инфекционной больницы в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Инфекционной больницы – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.
- В Инфекционной больнице устанавливаются различные виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
 - раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

– разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

Инфекционная больница берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Инфекционная больница может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

Инфекционная больница также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Инфекционной больницы или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение

- функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
 - отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
 - увольнение работника из организации по инициативе работника;
 - увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности работодателя и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Инфекционной больницы.

Ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются непосредственный начальник работника, сотрудник кадровой службы, главный врач. Рассмотрение полученной информации целесообразно проводить коллегиально.

В Инфекционной больнице проводится обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции. Цели и задачи

обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение проводится по следующей тематике:

- коррупция в государственном и частном секторах экономики (теоретическая);
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений;
- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами организации по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности организации (прикладная);
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей (прикладная);
- поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности в случаях вымогательства взятки, коммерческого подкупа, со стороны должностных лиц государственных и муниципальных, иных организаций;
- **взаимодействие со специально уполномоченным подразделениям (органом субъекта РФ) по профилактике коррупционных правонарушений правительства Калининградской области, правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции (прикладная).**

Возможны следующие виды обучения:

- обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
- обучение при назначении работника на иную, более высокую должность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;
- периодическое обучение работников организации с целью поддержания их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;

– дополнительное обучение в случае выявления провалов в реализации антикоррупционной политики, одной из причин которых является недостаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия коррупции.

Консультирование по вопросам противодействия коррупции обычно осуществляется в индивидуальном порядке.

Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» установлена обязанность для всех организаций осуществлять внутренний контроль хозяйственных операций, а для организаций, бухгалтерская отчетность которых подлежит обязательному аудиту, также обязанность организовать внутренний контроль ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности.

Система внутреннего контроля и аудита организации может способствовать профилактике и выявлению коррупционных правонарушений в деятельности организации. При этом наибольший интерес представляет реализация таких задач системы внутреннего контроля и аудита, как обеспечение надежности и достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности организации и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям нормативных правовых актов и локальных нормативных актов организации.

Для этого система внутреннего контроля и аудита должна учитывать требования антикоррупционной политики, реализуемой организацией, в том числе:

- проверка соблюдения различных организационных процедур и правил деятельности, которые значимы с точки зрения работы по профилактике и предупреждению коррупции;
- контроль документирования операций хозяйственной деятельности организации;
- проверка экономической обоснованности осуществляемых операций в сферах коррупционного риска.

– **Проверка соблюдения законодательства Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов о контрактной системе в сфере закупок, предотвращения коррупции и других злоупотреблений в этой сфере.**

Контроль документирования операций хозяйственной деятельности, прежде всего, связан с обязанностью ведения финансовой (бухгалтерской) отчетности Инфекционной больницы и направлен на предупреждение и выявление соответствующих нарушений: составления неофициальной отчетности, использования поддельных документов, записи несуществующих расходов, отсутствия первичных учетных документов, исправлений в документах и отчетности, уничтожения документов и отчетности ранее установленного срока и т.д.

10. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную политику организации

Данный локальный нормативный акт может быть пересмотрен, в него могут быть внесены изменения в случае изменения законодательства РФ. Конкретизация отдельных аспектов антикоррупционной политики может осуществляться путем разработки дополнений и приложений к данному Положению.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Инфекционная больница Калининградской области»
(Инфекционная больница)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюза

 О.Н. Колесник

« 11 » *сентября* 2021

М.п.



УТВЕРЖДАЮ

Главный врач Инфекционной больницы

 А.А. Косинова

« 11 » 2021

М.п.



КОДЕКС

профессиональной деятельности медицинских работников
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Инфекционная больница Калининградской области»
(Инфекционная больница)

г. Калининград
2021

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	3
II. Цели Кодекса	4
III. Задачи Кодекса	4
IV. Основные принципы деятельности работников Инфекционной больницы	5
V. Основные принципы построения отношений медицинскими работниками Инфекционной больницы	9
VI. Основные принципы построения взаимоотношений между медицинскими работниками Инфекционной больницы	13
VII. Ответственность медицинского работника Инфекционной больницы за нарушение положений настоящего Кодекса	14

I. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики медицинских работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Инфекционная больница Калининградской области» (Инфекционная больница) (далее – Инфекционная больница) (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил профессионального поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Инфекционной больницы, независимо от занимаемой должности.

1.2. Настоящий Кодекс разработан во исполнение абзаца третьего подпункта «з» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», поручения Правительства Российской Федерации от 28.09.2012 № ОГ-П12-5718.

1.3. Положения настоящего Кодекса распространяются на всех работников Инфекционной больницы, независимо от уровня занимаемой должности и периода работы, включая медицинских регистраторов, младший и прочий персонал, студентов медицинских вузов, колледжей, проходящих практику в организации.

1.4. Настоящий кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Инфекционной больницы своих должностных обязанностей.

1.5. Знание и соблюдение работниками Инфекционной больницы положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и профессионального поведения.

1.6. Гражданин, поступающий на работу в Инфекционную больницу, знакомится с положениями Кодекса, и соблюдает их в процессе своей профессиональной деятельности.

1.7. Каждый работник должен принимать все необходимые меры по соблюдению положений настоящего Кодекса, а каждый гражданин, обратившийся в Инфекционную больницу, вправе ожидать от медицинского

работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями настоящего Кодекса.

II. Цели Кодекса

2.1. Целью настоящего Кодекса является определение основополагающих ценностей, принципов работы, этических стандартов и правил профессионального поведения медицинских сотрудников, направленных на повышение эффективности их взаимодействия в ходе выполнения своих функциональных обязанностей и достижения стратегических целей организации.

2.2. Содействие укреплению авторитета медицинского сотрудника, доверия граждан и обеспечение единой нравственно-нормативной основы поведения работников Инфекционной больницы.

III. Задачи Кодекса

3.1. Определение ценностей медицинского работника и реализация механизмов приобщения к этим ценностям каждого сотрудника Инфекционной больницы.

3.2. Формирование благоприятной среды для развития корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах.

3.3. Обеспечение основы для формирования профессиональной морали в сфере медицины, уважительного отношения к работникам Инфекционной больницы в общественном сознании.

3.4. Формирование общественного сознания и нравственности медицинских работников, их самоконтроля.

3.5. Определение и закрепление норм и стандартов работы – правил коммуникаций, корпоративной культуры, норм эффективной организации работы в коллективе.

3.6. Установление стандартов этичного поведения, определяющих взаимоотношения внутри коллектива, отношения с государственными органами, общественностью, населением Калининградской области.

IV. Основные принципы деятельности работников Инфекционной больницы

4.1. Целью профессиональной деятельности медицинского работника Инфекционной больницы (далее – медицинский работник) является улучшение качества и продолжительности жизни человека, проведение мероприятий по охране его здоровья, улучшение качества оказания всех видов медицинской помощи, а также уменьшение страданий при неизлечимых заболеваниях.

4.2. Медицинский работник в своей деятельности следует голосу совести, руководствуется принципами гуманизма и милосердия, документами мирового сообщества по этике, статьей 41 Конституции Российской Федерации, Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, клятвой врача.

4.3. Медицинский работник должен направить все усилия в соответствии со своей квалификацией и компетентностью на охрану здоровья населения Калининградской области и Российской Федерации, в том числе осуществляя просветительскую деятельность по вопросам здравоохранения.

4.4. Медицинский работник обязан:

- оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, гражданства, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений, а также иных немедицинских факторов;

- приложить все усилия, чтобы качество оказываемой им помощи было надлежащим;

- постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки и эрудицию;

- беспристрастно анализировать как свои собственные ошибки, так и ошибки своих коллег;

- соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов, наносящих ущерб здоровью пациентов;

- личным примером демонстрировать здоровый образ жизни, отказ от вредных привычек, в том числе курения: на территории медицинской организации и призывать коллег и пациентов следовать его примеру;

- поддерживать и принимать посильное участие в общественных мероприятиях, особенно тех, где пропагандируется здоровый образ жизни.

- доступными ему средствами (газеты, журналы, радио, телевидение, беседы и пр.) пропагандировать здоровый образ жизни, быть примером в соблюдении общественных и профессиональных этических норм;

- соблюдать алгоритм общения с пациентами, основанного на принципах доброжелательности, уважительного отношения и вежливости, милосердия, чувства сострадания к состоянию пациента при оказании медицинской помощи;

- своим внешним видом соответствовать требованиям гигиены и санитарно-эпидемиологического режима медицинской организации, соблюдая при этом принцип медицинского дресс-кода, принимаемого коллективом медицинской организации, включая форму и цвет одежды, требования к причёске (в случае отсутствия необходимости ношения медицинской шапочки), ношение обуви на низком каблуке (в целях предупреждения раздражающего шума для пациентов при осуществлении профессиональной деятельности), ношение таблички с указанием фамилии, имени, отчества медицинского работника и занимаемой должности в медицинской организации;

- участвовать в создании эстетического имиджа медицинской организации, соответствующей правилам гигиены;

- бережно относиться к медицинской документации, своевременно оформлять документацию в соответствии с установленными требованиями;

- соблюдать график работы медицинской организации, включая график приема пищи, установленного в медицинской организации.

4.5. Медицинские работники, обучающие студентов и молодых специалистов, своим поведением и отношением к исполнению своих обязанностей должны быть примером, достойным подражания.

4.6. Злоупотребление знаниями и положением медицинского работника несовместимо с его профессиональной деятельностью.

4.7. Медицинский работник **не вправе:**

- использовать свои знания и возможности в негуманных целях;

- без достаточных оснований применять меры медицинского вмешательства или отказывать в них;

- использовать методы медицинского вмешательства на пациента с целью его наказания, а также в интересах третьих лиц;

- навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;

- наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб намеренно либо по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;

- принимать любого рода поощрения от фирм-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств;

- пользуясь своим положением, психической несостоятельностью пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

- предоставлять пациенту недостоверную, неполную либо искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях;

- скрывать от пациента информацию о состоянии его здоровья. В случае неблагоприятного прогноза для жизни пациента медицинский работник должен предельно деликатно и осторожно проинформировать об этом пациента при условии, что пациент изъявил желание получить такого рода информацию;

- скрывать от пациента и непосредственного руководителя информацию о развитии медико-техногенной патологии, непредвиденных реакций и осложнений в процессе лечения.

4.8. Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объема медицинской помощи, предоставляемой ему бесплатно в рамках программы государственных гарантий, установленной законодательством Российской Федерации.

4.9. Подарки от пациентов и пациентам крайне нежелательны, поскольку могут создать впечатление у пациентов, не дарящих и не получающих подарков, что им оказывают меньшую заботу. Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги.

4.10. Личные предубеждения медицинского работника и иные непрофессиональные мотивы не должны оказывать воздействия на диагностику и лечение.

4.11. Долг медицинского работника – хранить свою профессиональную независимость. Оказывая медицинскую помощь, медицинский работник принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны администрации, пациентов или иных лиц.

4.12. Медицинский работник должен отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него

действий, противоречащих законодательству Российской Федерации, этическим принципам, профессиональному долгу. Участвуя в консилиумах, комиссиях, консультациях, экспертизах и т.п., медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него – прибегать к общественной и юридической защите, а также защите со стороны профессиональных медицинских сообществ.

4.13. Контроль за соблюдением медицинской этики осуществляют непосредственные руководители медицинского работника, а также Комиссия по рассмотрению случаев неэтичного поведения работников ГБУЗ «Инфекционная больница Калининградской области».

V. Основные принципы построения отношений медицинскими работниками Инфекционной больницы

5.1. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его право на личную тайну, с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время он не должен без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи.

5.2. Медицинский работник отвечает за качество оказываемой пациентам медицинской помощи. В своей работе он обязан руководствоваться законодательством Российской Федерации, действующими нормативно-правовыми актами, медицинскими стандартами, но в рамках этих предписаний, учитывая особенности заболевания, выбирать те методы профилактики, диагностики и лечения, которые сочтет наиболее эффективными в каждом конкретном случае, руководствуясь интересами пациента. При необходимости медицинский работник обязан воспользоваться помощью своих коллег.

5.3. Медицинский работник не должен подвергать пациента неоправданному риску, а тем более использовать свои знания в негуманных целях.

5.4. Все, кому требуется скорая медицинская помощь при состояниях, требующих экстренного медицинского вмешательства (при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях, и заболеваниях, угрожающих жизни), должны быть приняты и осмотрены медицинскими работниками с учетом специальности и независимо от платежеспособности и наличия страхового медицинского полиса.

5.5. Добровольное согласие пациента на лечение медицинский работник обычно получает при личном разговоре с больным. Это согласие должно быть осознанным, больной должен быть непременно информирован о методах лечения, о последствиях их применения, в частности, о возможных осложнениях, других альтернативных методах лечения. Проведение лечебно-диагностических мероприятий без согласия пациента разрешено только в случаях угрозы для жизни и здоровья пациента и неспособности его адекватно оценивать ситуацию. Желательно решение в подобных случаях принимать коллегиально.

5.6. При лечении лиц, страдающих психическими заболеваниями, медицинский работник должен руководствоваться законодательством Российской Федерации об оказании психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании.

5.7. При лечении ребенка медицинский работник обязан предоставлять полную информацию его родителям или опекунам, получить их согласие на применение того или иного метода лечения или лекарственного средства.

5.8. Если пациент не способен осознанно выразить свое согласие, его должен выразить законный представитель или лицо, постоянно опекающее пациента.

5.9. Пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья, но он может от нее отказаться или указать лицо, которому следует сообщать о состоянии его здоровья. Информация может быть скрыта от пациента в тех случаях, если имеются веские основания полагать, что она может нанести ему серьезный вред. Однако по четко выраженному пациентом требованию медицинский работник обязан предоставить ему полную информацию. В случае неблагоприятного прогноза для больного необходимо проинформировать его предельно деликатно и осторожно, оставив надежду на продление жизни, на возможный благоприятный исход.

5.10. Медицинский работник не вправе препятствовать реализации права пациента на выбор лечащего врача или медицинской организации. Медицинский работник самостоятельно может рекомендовать пациенту другого специалиста в случаях:

- если чувствует себя недостаточно компетентным, не располагает необходимыми техническими возможностями для оказания должного вида помощи;
- данный вид медицинской помощи противоречит нравственным принципам специалиста;
- если имеются противоречия с пациентом или его родственниками в плане лечения и обследования.

5.11. При совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений медицинский работник обязан проинформировать об этом больного, непосредственного руководителя и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление вредных последствий.

5.12. Профессиональные обязанности медицинский работник может осуществлять только под собственной фамилией, не используя псевдоним и не указывая присвоенных официально титулов, степеней, званий. Самореклама при общении медицинского работника с больным недопустима.

5.13. При возникновении конфликта интересов медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

5.14. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению врачебной тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить врачебную тайну. Передача сведений, содержащих врачебную тайну, допускается исключительно в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.15. Медицинский работник не должен прибегать к эвтаназии, равно как и привлекать к ее исполнению других лиц, но обязан облегчить страдания больных, находящихся в терминальном состоянии, всеми доступными, известными ему и разрешенными способами. Вопрос о прекращении реанимации, особенно в случаях отсутствия энцефалографических подтверждений полного прекращения мозговой деятельности, следует решать коллегиально. Медицинский работник должен способствовать пациенту в осуществлении его права воспользоваться духовной поддержкой служителя любой религиозной конфессии.

5.16. Действия медицинского работника, его морально-этическая ориентация при трансплантации человеческих органов и тканей, вмешательстве в геном человека, в репродуктивную функцию не должны противоречить действующему законодательству Российской Федерации. Медицинский работник не должен эти области науки и практики использовать для извлечения личной финансовой выгоды.

VI. Основные принципы построения взаимоотношений между медицинскими работниками Инфекционной больницы

6.1. В течение всей жизни медицинский работник обязан сохранять уважение и чувство благодарности к тому, кто научил его профессионализму.

6.2. Медицинский работник обязан охранять честь и благородные традиции медицинского сообщества.

6.3. Взаимоотношения между медицинскими работниками должны строиться на взаимном уважении, доверии и отличаться безукоризненностью и соблюдением интересов пациента.

6.4. Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, должен с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

6.5. Моральное право руководства другими медицинскими работниками требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности.

6.6. Медицинский работник не вправе публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого медицинского работника или каким-либо иным образом его дискредитировать. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными и конструктивными, желательно в личной беседе.

6.7. В трудных клинических случаях опытные медицинские работники должны давать советы и оказывать помощь менее опытным коллегам в корректной форме. Но за процесс лечения всю полноту ответственности несет только лечащий специалист, который вправе принять рекомендации коллег или от них отказаться, руководствуясь при этом исключительно интересами больного.

6.8. Главный врач Инфекционной больницы обязан заботиться о повышении профессиональной квалификации своих подчиненных медицинских работников.

6.9. Медицинские работники обязаны с уважением относиться к другому медицинскому и вспомогательному персоналу учреждения, постоянно заботясь о повышении его квалификации.

VII. Ответственность медицинского работника Инфекционной больницы за нарушение положений настоящего Кодекса

7.1. Степень вины, а также мера ответственности за нарушение профессиональной этики определяется Комиссией по рассмотрению случаев неэтичного поведения работников Инфекционной больницы.

7.2. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, медицинский работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.