



СОГЛАСОВАНО:

Председатель совета трудового
коллектива КГБУЗ «ККЦОЗ и МП»


В. В. Максютова
«16» 06 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач
КГБУЗ «ККЦОЗ и МП»


И. В. Сергеева
«16» 06 2023 года



**КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ
СОТРУДНИКОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЕВОГО ЦЕНТРА
ОБЩЕСТВЕННОГО ЗДОРОВЬЯ И МЕДИЦИНСКОЙ
ПРОФИЛАКТИКИ**

Кодекс профессиональной этики (далее – Кодекс) сотрудников Красноярского краевого Центра медицинской профилактики и общественного здоровья (далее – Центр) является документом, определяющим совокупность этических норм и принципов достойного поведения сотрудников Центра, выполняющих свои профессиональные функции, связанные с организационно-методической, образовательной, исследовательской, просветительской работой и оказанием профилактической медицинской помощи населению.

Кодекс направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и коллектива Центра в целом, а также определяет высокую моральную ответственность работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в сфере охраны здоровья населения.

Кодекс содержит нормы и правила поведения, распространяющиеся на всех работников при взаимодействии как внутри, так и вне Центра.

Кодекс находится в постоянном открытом доступе на официальном сайте Центра.

1. Цель Кодекса.

1.1. Кодекс призван стимулировать формирование атмосферы, в котором каждый работник Центра может вести свою деятельность, быть уважаемым в коллективе.

1.2. Кодекс не призван разрешить все спорные ситуации, связанные с недобросовестным поведением, но он закладывает основы, руководствуясь которыми такие ситуации должны разрешаться с ориентиром на выполнение функций Центра.

1.3. Кодекс основан и призван поддерживать основные ценности, которым должен руководствоваться каждый работник Центра.

2. Основные ценности работников КГБУЗ «ККЦОЗ и МП»

2.1. Порядочность, справедливость, объективность

2.2. Уважение к другим, толерантность.

Принцип предполагает уважение достоинства, прав и свобод других людей, принятие и уважение взглядов, мнений, предпочтений, отличных от собственных.

2.3. Отсутствие конфликта интересов.

При принятии любых решений в профессиональной сфере исключаются ситуации наличия заинтересованности одного или более работников Центра в конкретном решении.

2.4. Исполнение обязанностей.

Каждый работник в полном объеме выполняет свои обязанности, установленные локальными актами, должностными инструкциями,

принимает все доступные ему законные меры для выполнения поставленных задач и достижения результатов.

2.5. Конфиденциальность.

Все работники обязуются не разглашать служебную информацию, персональные данные других работников, полученные в результате профессиональной деятельности.

2.6. Законность.

В своей профессиональной деятельности сотрудники Центра обязаны руководствоваться нормативно-правовыми актами в сфере охраны здоровья, действующими на территории Российской Федерации и Красноярского края, а также общепризнанными принципами и нормами.

Каждый сотрудник должен поддерживать общий культурный уровень, постоянно совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях, а также путем получения знаний из профессиональной литературы.

3. Общие этические правила поведения работников КГБУЗ «ККЦОЗ и МП»

3.1. Каждый работник Центра использует вежливый и цензурный язык в общении, в том числе при публичных выступлениях, проявляет в общении внимание, корректность, доброжелательность.

Сотрудник должен с уважением относиться к знаниям и опыту коллег, быть готовым передавать свой опыт и знания, работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, доброжелательными и определяться защитой членов коллектива. Для наиболее продуктивного обсуждения на совещаниях, заседаниях, собраниях, занятиях, семинарах и тому подобных мероприятиях, работник Центра при разговоре (выступлении, докладе и т.п.) не перебивает своих собеседников.

3.2. Работник Центра вовремя приходит на работу, на любые запланированные мероприятия, появляясь на месте за несколько минут раньше, поскольку уважает свое время и время коллег. На любых мероприятиях работник выключает звук мобильных устройств, чтобы не мешать себе и другим в проведении мероприятия.

3.3. Работник Центра соблюдает общую культуру поведения, уважает права и свободы иных лиц.

3.4. Работник принимает пищу в Центре в специально предназначенных для этого местах.

3.5. Работник бережно относится к имуществу КГБУЗ «ККЦОЗ и МП» и других лиц, экономно и рационально использует материальные ресурсы, соблюдает чистоту в кабинетах.

3.6. Все работники стремятся создать максимально оптимальные условия для следования Кодексу.

4. Этика поведения работника Центра

4.1. Отношения внутри коллектива Центра строятся на основе идеалов сплоченности, взаимовыручки, сотрудничества, поддержания благоприятного климата. Основным принципом, которым руководствуются работники - взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливости и честности в отношениях между членами коллектива.

4.2. Работник должен содействовать укреплению репутации Центра и воздерживаться от поведения, которое может нанести ей ущерб.

4.3. Работнику следует контролировать свое поведение, чувства и эмоции, не позволяя личным симпатиям или антипатиям, настроению влиять на служебные решения; одинаково корректно обращаться с коллегами, руководством, независимо от их служебного или социального положения.

4.4. В процессе делового телефонного общения рекомендуется на входящие звонки отвечать быстро, конкретно, при ответе называть свою фамилию, имя и должность; при звонке в органы власти следует представиться собеседнику, поинтересоваться, может ли собеседник в данный момент уделить время для разговора. Заканчивать разговор, как правило, должен позвонивший. Если вопрос, по которому работнику необходимо связаться с коллегами или внешними представителями, не является срочным, следует отдавать предпочтение связи по электронной почте.

4.5. Работнику следует воздерживаться от негативных высказываний относительно деловых качеств, поведения и личной жизни своих коллег, не участвующих в беседе. Следует избегать вовлечения в конфликтные ситуации, которые могут нанести ущерб его авторитету и деловой репутации, либо авторитету и репутации Центра.

4.6. Для предупреждения и разрешения конфликтной ситуации работнику следует доложить непосредственному руководителю о возникшем конфликте или об угрозе его возникновения; прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения; вести себя достойно, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики; принимать меры по преодолению негативных последствий конфликтных ситуаций.

4.7. Руководитель структурного подразделения обязан принимать необходимые меры, направленные на предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций. Ему следует быть образцом профессионализма, служить примером справедливости, доброжелательности и внимательности к людям, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата. Руководитель

структурного подразделения не вправе перекладывать свою ответственность на коллег и подчиненных.

4.8. Руководитель любого уровня подает пример поведения, предупреждает неприемлемое поведение своих работников. Руководитель ведет необходимую ознакомительную и разъяснительную работу о том, какое поведение приемлемо в Центре, выступает в качестве посредника при возникновении конфликтов и спорных ситуаций.

4.9. Руководители любого уровня должны соблюдать следующие принципы: объективность, доброжелательность, внимательность, беспристрастность и справедливость в отношениях с подчиненными и оценке результатов их деятельности; рациональное делегирование полномочий, построение и поддержание в коллективе устойчивого благоприятного морального климата, направленного на обеспечение открытого обмена мнениями, способствующего эффективному решению поставленных задач, а также на реализацию подчиненными своего потенциала; подбор и продвижение компетентных, перспективных работников, а также создания условий для обучения и повышения профессиональной квалификации работников.

5. Этические правила взаимодействия со средствами массовой информации

5.1. При взаимодействии со средствами массовой информации работники Центра действуют в интересах Центра, поддерживают его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон интересам Центра, не допускают использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих обязанностей; не допускают распространения недостоверной информации, а равно информации, в истинности которой не уверены.

5.2. Если работник Центра считает себя некомпетентным в адресуемом ему вопросе, то он отказывается от дачи интервью и высказывания своего мнения, поскольку некомпетентный ответ может негативно сказаться на репутации Центра.

6. Заключительные положения

В отношении лиц, не соблюдающих нормы Кодекса, главным врачом КГБУЗ «ККЦОЗ и МП» могут быть даны оценка и рекомендации по изменению поведения, а также могут быть применены меры дисциплинарного воздействия.

Соблюдение работниками положений Кодекса учитывается при проведении аттестации, выборных и конкурсных процедур, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при решении вопросов поощрения.

7. Порядок принятия Кодекса

Кодекс, все изменения и дополнения к нему утверждается главным врачом Центра и размещаются на официальном сайте Центра.