



КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ
КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО
ПІДПРИЄМСТВА СУМСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ
РАДИ «СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР
ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА
МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ»

СУМИ – 2023

ЗМІСТ

№ з/п	Назва розділу	Номер сторінки
1.	Звернення Адміністрації Підприємства	2
2.	Місія КНП СОР «СОЦЕМД та МК»	3
3.	Основні цінності Підприємства	4
4.	Принципи корпоративної етики Підприємства	5
5.	Мета і завдання Кодексу	6
6.	Принципи корпоративної етики працівників Підприємства	7
7.	Принципи конфіденційності	9
8.	Громадська діяльність	10
9.	Конфлікт інтересів	10
10.	Протидія мобінгу	11
11.	Норми корпоративної поведінки працівників	11
12.	Зовнішній вигляд працівників Підприємства	13
13.	Прикінцеві положення	14





ЗВЕРНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

ШАНОВНІ КОЛЕГИ!

Комунальне некомерційне підприємство Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» (далі – Підприємство) є закладом охорони здоров'я, що організовує і надає послуги з екстреної медичної допомоги на догоспітальному етапі пацієнтам і постраждалим, які перебувають у невідкладних станах у повсякденних умовах та під час подолання медико-санітарних наслідків надзвичайних ситуацій на засадах регіональної екстериторіальності на території Сумської області в порядку та на умовах, визначених чинним законодавством України та Статутом Підприємства.

Щодня наша робота впливає на якість життя мешканців області.

Репутація чесного, відкритого закладу охорони здоров'я, працівники якого суворо дотримуються стандартів корпоративної етики за умови чіткого виконання кожним з них своїх професійних обов'язків, є запорукою його успіху та процвітання. Адміністрація Підприємства розраховує на те, що всі працівники закладу будуть керуватися найвищими стандартами особистої та професійної доброчесності в усіх аспектах своєї діяльності та дотримуватись правил, норм і принципів роботи Підприємства. За жодних умов працівники не мають ставити під загрозу репутацію Підприємства, що може призвести до втрати довіри з боку мешканців області, ділових партнерів, органів державної влади та місцевого самоврядування.

Це перелік правил та норм поведінки, яких буде дотримуватися кожен працівник, незалежно від попереднього місця роботи і минулого досвіду, та нести відповідальність за дотримання цих вимог.

Адміністрація Підприємства



МІСІЯ

КОМУНАЛЬНОГО НЕКОМЕРЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА СУМСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ «СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЕКСТРЕНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ТА МЕДИЦИНИ КАТАСТРОФ»

Ми надаємо екстрену (швидку) медичну допомогу 24 години на добу, 365 днів на рік при катастрофах, нещасних випадках, станах, що загрожують життю та здоров'ю людини.

Основні її критерії – оперативність, доступність, безоплатність та професіоналізм, що поєднаний з любов'ю до ближнього, добротою та милосердям.

ОСНОВНІ ЦІННОСТІ ПІДПРИЄМСТВА



Ми працюємо задля збереження здоров'я і життя українців. Ми завжди реагуємо на будь-яку їхню потребу та ретельно і пунктуально виконуємо свої професійні обов'язки – нам властиво допомагати.

Репутація — найбільша корпоративна цінність, головний показник нашої професійності та ефективності, яка відображається у високих результатах діяльності Підприємства. Підґрунтям для збереження репутації Підприємства є усвідомлення відповідальності кожного працівника перед мешканцями області за своєчасність надання якісної екстреної медичної допомоги на догоспітальному етапі, з використанням перспективного досвіду надання медичних послуг.

Чесність і порядність — найміцніший фундамент усіх взаємин та основа нашої репутації.

Ефективність — інструмент досягнення оптимальних результатів у всьому, що ми робимо: реалізація поставлених завдань із застосуванням сучасних принципів і підходів під час надання медичної допомоги, постійне вдосконалення та пошук нових можливостей, ефективність використання ресурсів Підприємства, готовність до змін.

Професіоналізм — безперервне прагнення до підвищення професійного рівня: відповідність найвищим стандартам, самовдосконалення, залучення та утримання висококваліфікованих фахівців, справедлива оцінка досягнень кожного працівника під час реалізації поставлених завдань.

Збереження головного ресурсу Підприємства – його працівників, високопрофесійних, небайдужих, спрямованих вперед. Повага, чесність та відкритість – основа спілкування на Підприємстві, а помилка – це спільний пошук шляхів до успіху.



ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємство буде свою діяльність на принципах визнання верховенства права в усіх сферах суспільно-економічного життя, забезпечення дотримання законодавства України в усіх сферах діяльності Підприємства та виявлення всебічної поваги до прав людини.

Підприємство буде відносини зі своїми співробітниками на принципах дотримання прав людини і поваги до гідності особистості, створення рівних можливостей для всіх співробітників, незалежно від віку, статі, релігійних чи політичних переконань, створює умови для їх самовдосконалення, підвищення рівня кваліфікації, їх особистісного та кар'єрного зростання, удосконалює систему мотивації та оцінки праці.

Підприємство повністю усвідомлює свою відповідальність перед суспільством за збереження здоров'я населення області, своєчасне надання їм якісної екстреної медичної допомоги на догоспітальному етапі шляхом формування нових, більш високих, критеріїв оцінки її якості.

Підприємство буде відносини з контрагентами на принципах чесності, об'єктивності та сумлінності при неухильному дотриманні норм і правил ділової етики.

Підприємство буде діалог та взаємовідносини з органами державної влади, місцевого самоврядування, місцевими громадами на принципах відкритості, партнерства співробітництва та паритетності.

Підприємство не бере участі у політичній чи релігійній діяльності.

Вітає утворення професійних династій як доказ престижу Підприємства.



МЕТА І ЗАВДАННЯ КОДЕКСУ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ

Реалізація місії та втілення цінностей Підприємства – це спільна повсякденна робота всіх працівників: від Адміністрації до фахівців. Репутація та престиж – наше спільне надбання.

Метою цього Кодексу є:

- закріплення місії та цінностей Підприємства;
- усвідомлення працівниками персональної відповідальності за успіхи, репутацію та безпеку Підприємства;
- визначення основ відносин з працівниками, пацієнтами, контрагентами, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Завданням Кодексу корпоративної етики є визначення стандартів діяльності Підприємства як всередині, так і зовні, які спрямовані на дотримання законності та високих етичних норм під час реалізації місії Підприємства.



ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Співробітники будують свої взаємини з Підприємством на принципах лояльності та сумлінного дотримання і виконання політик, положень, регламентів, інструкцій та інших внутрішніх нормативних актів.

Співробітники Підприємства – основа його репутації. Тому вони повинні усвідомлювати, що будь-які неетичні або антисуспільні дії, вчинені на робочому місці або у вільний час, можуть завдати шкоди репутації Підприємства.

У разі порушення правил корпоративної етики оцінка поведінки працівника Підприємства відбувається на зборах трудового колективу.

Взаємовідносини між співробітниками Підприємства, незалежно від займаної посади або сфери діяльності, будуються на принципах взаємної поваги та взаємодопомоги, відкритості та доброзичливості, командної роботи та орієнтації на співпрацю.

Будь-які форми зневажливого або образливого ставлення один до одного є неприпустимими.



Взаємовідносини працівників Підприємства з мешканцями області під час виконання своїх основних завдань і функцій базуються на принципах:

- доброзичливого ставлення до абонентів служби екстреної (швидкої) медичної допомоги (далі – Е(Ш)МД);
- рівноправності по відношенню до мешканців області. Всі жителі області рівні у своїх правах і мають рівні можливості для отримання медичних послуг;
- професіоналізму, відповідальності, дотримання протоколів надання Е(Ш)МД.



Взаємовідносини між Адміністрацією Підприємства та керівниками структурних підрозділів базуються на принципах конструктивних професійних відносин для досягнення спільної мети.

Взаємини керівників з підлеглими будуються на принципах:

- відкритості керівництва по відношенню до співробітників;
- надання керівниками рівних можливостей усім підлеглим для виконання своїх обов'язків;
- підтримки ініціативності підлеглих, розуміння специфіки їх роботи і прийняття відповідальності за її результат;
- неупередженості та справедливої оцінки результатів роботи підлеглих;
- забезпечення безпеки праці підлеглих під час виконання ними посадових обов'язків.

Взаємовідносини підлеглих з керівниками базуються на принципах поваги, дисципліни, дотримання субординації та сумлінного виконання як своїх посадових обов'язків, так й інших завдань керівництва, які безпосередньо відносяться до сфери та специфіки діяльності структурного підрозділу.



Взаємовідносини працівників Підприємства з контрагентами будуються на умовах забезпечення дотримання вимог антикорупційного законодавства та невжиття ніяких дій, які можуть порушити його норми у зв'язку з використанням своїх прав або виконанням зобов'язань під час здійснення цивільно-правових відносин, невикористання наданих їм службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття пропозиції такої вигоди для себе або третіх осіб, гарантій повної конфіденційності при виконанні умов договорів.



Відносини з органами державної влади та місцевого самоврядування ґрунтуються на суворому дотриманні законодавства, прозорості та відкритості, погодженні спільних завдань у сфері охорони здоров'я.



ПРИНЦИПИ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

Підприємство поважає право кожного працівника на конфіденційність та забезпечує виконання вимог законодавства України у сфері захисту інформації та персональних даних.

У свою чергу, кожен працівник повинен виконувати вимоги законодавства України та внутрішніх документів Підприємства, які регулюють процеси доступу, використання та нерозголошення конфіденційної інформації.

Працівники не розголошують і не використовують в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала їм відома у зв'язку з виконанням своїх повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, визначених законом.

Дотримання вимог захисту чутливих даних пацієнтів – це першочергова умова для попередження репутаційних втрат Підприємства, адже жоден пацієнт не матиме бажання звертатись до Підприємства, яке не забезпечує збереження персональних даних.

Використання, збирання, оброблення, накопичення, зберігання, передача, поширення, знищення, надання доступу до інформації про виклики екстреної медичної допомоги здійснюються в порядку, встановленому законом.

Інформація про виклик екстреної медичної допомоги, абонента, який його здійснив, та аудіозапис такого виклику і реагування на нього оперативно-диспетчерською службою зберігаються протягом трьох років. Знищення такої інформації здійснюється відповідно до закону.

Працівники не повинні використовувати будь-які відомості про внутрішні процеси, будь-яку інформацію, одержану в процесі виконання своїх повноважень, з метою отримання особистої вигоди чи заподіяння шкоди Підприємству.



ГРОМАДСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

Працівники Підприємства можуть займатися будь-якою незабороненою законодавчою, політичною, релігійною або громадською діяльністю за умови її ведення у вільний від виконання посадових обов'язків час та поза межами робочого місця.

Співробітники не повинні використовувати ім'я Підприємства, його фінансові, матеріальні або будь-які інші ресурси для здійснення своєї політичної, релігійної чи громадської діяльності.



КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Працівники Підприємства уникають ситуацій, які можуть призвести до конфлікту особистих інтересів та інтересів Підприємства:

- отримання грошових коштів, подарунків або винагороди в будь-якій іншій формі, які передаються з метою впливу на хід прийняття та/або результат службового рішення співробітником Підприємства;
- використання імені Підприємства, його репутації, матеріальних, фінансових або інших ресурсів, конфіденційної інформації з метою отримання власної вигоди;
- інших ситуацій, які можуть призвести до несприятливих наслідків для Підприємства.

У разі виникнення конфлікту інтересів або можливості такого конфлікту працівник Підприємства повинен звернутися за допомогою у вирішенні ситуації до свого безпосереднього керівника, уповноваженого з антикорупційної діяльності або директора Підприємства.



ПРОТИДІЯ МОБІНГУ

Вчинення мобінгу (цькування) по відношенню до працівників, незалежно від форм прояву на Підприємстві, заборонено.

Вимоги до працівника щодо належного виконання ним трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, Колективним договором Підприємства, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Працівники, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), вправі звернутися самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, до директора Підприємства, у разі бездіяльності керівництва мають право звернутися зі скаргою до Держпраці, та/або до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення ним трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі).

Директор Підприємства має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, який вчинив мобінг (цькування), встановлений судовим рішенням, що набрало законної сили.



НОРМИ КОРПОРАТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ

У своїй діяльності працівники Підприємства вважають неприпустимим:

- надання переваг особистим інтересам над інтересами Підприємства;
- зловживання службовим становищем, дачу хабаря, отримання хабаря, перевищення повноважень;

- під час виконання своїх обов'язків участь у діяльності, яка прямо або опосередковано впливає на ділові рішення, виробничі або фінансові процеси Підприємства, якщо в результаті цієї діяльності виникає або може виникнути ситуація конфлікту особистих інтересів та інтересів Підприємства;

- участь у незаконних акціях, що ганьблять Підприємство як трудовий колектив, будь-яку протиправну діяльність (ділову, громадську, політичну, релігійну та іншу), яка може заподіяти шкоди Підприємству;

- поширення або загрозу поширення недостовірних відомостей, що ганьблять репутацію Підприємства, його керівників, працівників, застосування або загрозу застосування незаконних способів здійснення професійної діяльності;

- формальне ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, що проявляється у виконанні трудових процесів, які не призвели до дієвого фактичного результату;

- неконструктивну критику Підприємства у присутності сторонніх людей.
- Працівникам Підприємства рекомендується дотримання таких норм і правил:
- під час перебування на території Підприємства у процесі виконання посадових обов'язків та ділового спілкування використовувати державну мову;

- заздалегідь інформувати безпосереднього керівника про причини відсутності на робочому місці;

- не реагувати у присутності колег на поведінку керівника, яку ви розцінюєте як некоректне ставлення. Якщо співробітник переконаний у своїй правоті, він має право на особисту зустріч з керівником;

- вітатися при зустрічі на території Підприємства зі співробітниками та відвідувачами;

- сприяти колегам у вирішенні завдань, прагнути знаходити спільні цілі та взаєморозуміння, незалежно від того, в якому підрозділі Підприємства вони працюють;

- у відносинах з колегами підтримувати атмосферу довіри, проявляти конструктивність і турботу;

- не демонструвати колегам свій поганий настрій;

- у конфліктній ситуації прагнути знайти порозуміння і злагоду, показувати готовність продовжувати ефективну спільну роботу, виходячи перш за все з цілей діяльності Підприємства;

- поважати право співробітників на участь у легальних політичних акціях, профспілковій діяльності, на відправлення релігійних обрядів, які не суперечать чинному законодавству та відбуваються поза межами робочого часу;

- поважати приватне (особисте) життя співробітників, дотримуючись суверенітету особистості;

- дотримуватись норм суспільної моралі у взаємовідносинах;

- цінувати робочий час співробітників та проявляти повагу до їх кваліфікації та професійного досвіду.

При наявності іншої трудової діяльності за межами Підприємства працівники повідомляють про це безпосередньому керівникові та кадровій службі та здійснюють її тільки в неробочий час, за умови, що ця діяльність не буде впливати на виконання ними основних обов'язків і завдавати шкоди іміджу та інтересам Підприємства.



ЗОВНІШНІЙ ВИГЛЯД ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Зовнішній вигляд є однією зі складових іміджу Підприємства.

Медичні працівники, водії, працівники допоміжних служб, яким, згідно з нормами, передбачена видача спеціального одягу, зобов'язані протягом робочого часу носити його у місцях виконання робіт, доповнюючи або зменшуючи його комплект, залежно від пори року і температури зовнішнього середовища.

Під час проведення навчань, працівникам навчально-тренувального відділу дозволяється носити зручний одяг з елементами корпоративної символіки (штани, футболки) та кросівки відповідно до формату проведення заходів.

В офісних приміщеннях Підприємства зовнішній вигляд працівників повинен сприяти створенню ділової атмосфери: стриманість, акуратність, офіційність, елегантність, почуття міри, смак і доцільність – головні правила ділової людини під час вибору одягу, взуття, парфумів і косметичних засобів.

У дні від'їзду в службове відрядження і/або повернення з відрядження при перебуванні співробітників Підприємства на робочому місці допускається відхилення від рекомендацій за зовнішнім виглядом.

Співробітники Підприємства несуть відповідальність за свій зовнішній вигляд і стиль одягу, його чистоту та охайність.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

У своїй професійній діяльності всі співробітники повинні керуватися принципами, описаними в Кодексі корпоративної етики; кожен працівник несе особисту відповідальність за дотримання Кодексу в межах чинного законодавства.

При неможливості для працівника самостійно вирішити складну етичну ситуацію, йому необхідно звернутися за порадою і допомогою до свого безпосереднього керівника.

Керівник відповідає за виконання Кодексу корпоративної етики своїми підлеглими, він допомагає їм правильно трактувати правила і норми етичної поведінки, а також особистим прикладом показує зразок високої ділової етики співробітника Підприємства.

Цей Кодекс затверджено протоколом конференції трудового колективу комунального некомерційного підприємства Сумської обласної ради «Сумський обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» від 6 листопада 2023 року та є невід'ємною частиною Колективного договору.

