



KODEKS ETYKI

Szpitala Matki Bożej Nieustającej Pomocy w Wołominie

Wołomin, 30.06.2022

Wstęp

Etyczne postępowanie dotyczy wszelkich aspektów życia, także zawodowego, a zagrożenia i negatywne konsekwencje naruszenia zasad etycznych mają charakter uniwersalny. Jednocześnie, w podmiocie działalności leczniczej, jakim jest nasz Szpital, nie może być mowy o oczekiwanej jakości udzielanych świadczeń medycznych, bez konsekwentnego wdrożenia wysokich standardów etycznych we wszystkich sferach funkcjonowania naszego Szpitala.

Zadaniem Kodeksu Etyki jest wyznaczenie standardów postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych w Szpitalu, niezależnie od formy zatrudnienia, w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, w sferze dbałości o zdrowie pacjenta oraz dobre imię Szpitala.

Niniejszy Kodeks to zbiór pożądaných norm i zachowań, biorąc pod uwagę cele, jakie Szpital ma do zrealizowania. To także spis zachowań i postaw nagannych i nieakceptowalnych, które mogą rodzić dla pracownika konsekwencje.

Podstawowym celem Kodeksu jest stałe podnoszenie kultury i jakości pracy świadczonej przez pracowników, budowanie zaufania pacjentów i odpowiedzialnych, długotrwałych relacji z pozostałymi interesariuszami Szpitala. Przestrzeganie zasad etycznego zachowania w formie Kodeksu Etyki jest także jednym z elementów określonych w standardach kontroli zarządczej w sektorze finansów publicznych.

Kodeks Etyki nie zastępuje ogólnie przyjętych przepisów prawa określonych dla poszczególnych grup zawodowych.

1. Ogólne zasady postępowania

1. Kodeks Etyki, zwany dalej „Kodeksem”, wyznacza zasady postępowania obowiązujące pracowników Szpitala Matki Bożej Nieustającej Pomocy w Wołominie.
2. Pracownik swoją pracą i zachowaniem daje świadectwo o Szpitalu, buduje jego reputację oraz dba o godność wykonywanego zawodu. Naruszeniem godności jest każde postępowanie zatrudnionego, w efekcie którego podważane jest zaufanie do zawodu oraz naszego Szpitala w odbiorze opinii publicznej.
3. Pracownik Szpitala ma obowiązek wykonywać czynności zawodowe w zgodzie z prawem i zasadami etycznymi swojego zawodu oraz innymi regulacjami wewnętrznymi, według najlepszej woli, całej swej wiedzy, rzeczowo i z należytą starannością. W swej pracy kieruje się profesjonalizmem, wykazuje znajomość problemów Szpitala, dąży do utrwalania znajomości aktów prawnych niezbędnych do realizacji zadań.
4. Pracownik we wszelkich podejmowanych decyzjach i czynnościach winien kierować się odpowiedzialnością (w tym także za efekty swojej pracy), otwartością i przejrzystością postępowania, ze świadomością konsekwencji podejmowanych działań.
5. Zatrudniony wykonuje swoje obowiązki rzetelnie, sumiennie i z zaangażowaniem. Powinien być kreatywny i aktywnie uczestniczyć w podejmowanych decyzjach, a przełożonym z własnej inicjatywy przedkładać wnioski usprawniające wykonywaną pracę.
6. Pracownik z należytą starannością gospodaruje powierzonymi środkami publicznymi. Wykazuje też dbałość o mienie szpitala, w tym używany sprzęt, chroniąc je przed kradzieżą, zniszczeniem lub marnotrawstwem.
7. Każdy zatrudniony w naszym Szpitalu powinien przestrzegać zasad kultury osobistej, z życzliwością odnosić się do pacjentów oraz współpracowników i dokładać wszelkich starań, aby służyć innym radą i pomocą.
8. Pracownik dokłada wszelkich starań, aby jego postępowanie było jawne, zrozumiałe i wolne od podejrzeń o jakąkolwiek formę korupcji czy stronniczości.
9. Pracownik winien reagować w przypadku naruszenia prawa lub zasad etycznych zgodnie z przepisami prawa lub/i ustalonymi regulacjami wewnętrznymi Szpitala, np.: zgłoszenie do przełożonego, zgłoszenie do Komisji Etyki (Zarządzenie nr 25/2022), zgłoszenie do Komisji Antymobbingowej (Zarządzenie nr 47/2020).
10. Pracownik zobowiązany jest do oddzielania sfery interesu prywatnego od pełnionej funkcji.

2. Zachowania i postawy naganne

Za szczególnie naganne uważa się:

1. Wykorzystywanie sprawowanych funkcji do pozyskiwania nienależnych korzyści osobistych bądź materialnych.
2. Ujawnianie i wykorzystywanie informacji poufnych.
3. Uleganie naciskom i angażowanie się w działania, które mogą mieć negatywny wpływ na obiektywizm podejmowanych decyzji i ich zgodność z prawem.
4. Demonstrowanie swych przekonań czy upodobań, w efekcie czego może dojść do decyzji arbitralnych, faworyzujących bądź dyskryminujących.

5. Dopuszczanie do powstawania sytuacji noszących znamiona konfliktu interesów, a w szczególności:
 - a. uczestniczenie Pracownika w podejmowaniu decyzji, naradach, opiniowaniu lub głosowaniu w sprawach, w których ma on bezpośredni lub pośredni interes prywatny,
 - b. wykorzystywanie i pozwalanie na wykorzystywanie powierzonych mu zasobów, kadr i mienia publicznego w celach prywatnych.
6. Angażowanie się w działania mogące kolidować z wypełnianymi obowiązkami.
7. Wypowiadanie się w szeroko rozumianych mediach w sposób naruszający dobre imię Szpitala i jego społeczności.
8. Zaniechanie obowiązku niezwłocznego zgłoszenia Dyrektorowi Szpitala faktu otrzymania polecenia, którego wykonanie naraziłoby Szpital na znaczne straty.
9. Uchylenie się od odpowiedzialności poprzez interpretację przepisów na własną korzyść, pozwalające na unikanie nałożonych obowiązków.
10. Lekceważenie pacjentów i interesantów przejawiające się brakiem uprzejmości, przekazywaniem szczątkowych lub nieprawdziwych informacji, uniemożliwiających sprawne i kompleksowe załatwienie spraw.

3. Szczegółowe zasady

Relacje pomiędzy pracownikami

1. Pracownicy Szpitala zobowiązani są do respektowania godności innych pracowników, a także tworzenia atmosfery, która sprzyja akceptacji różnic pod względem płci, rasy, przekonań religijnych, pochodzenia i stylu życia.
2. Relacje pomiędzy pracownikami powinny eliminować wszelkie objawy dyskryminacji. Wszyscy pracownicy traktowani są jednakowo, a Szpital winien stwarzać równe szanse rozwoju zawodowego i awansu.
3. Relacje zależności służbowej powinny opierać się na wzajemnym szacunku.
4. Osoby zarządzające zespołami, a także piastujące samodzielne stanowiska powinny cechować szczególną odpowiedzialność i konieczność dawania swoim zachowaniem właściwego przykładu.
5. Każdy pracownik powinien wystrzegać się zachowań i postaw mobbingujących. Szczegółowe rozwiązania w tym zakresie określa „Procedura przeciwdziałania mobbingowi”, wprowadzona Zarządzeniem Dyrektora nr 47/2020.

Relacje z pacjentami

1. Pracownicy w kontaktach z pacjentami obowiązani są:
 - a) zapewnić najwyższy poziom opieki zgodnie z powszechnie obowiązującymi standardami,
 - b) życzliwie udzielać wszelkiej niezbędnej pomocy,
 - c) przekazywać w sposób rzetelny i zrozumiały informację dostosowaną do wiedzy, wieku, stopnia rozwoju oraz stanu zdrowia pacjenta,

- d) budować atmosferę zaufania i współpracy.
- 2. Udzielając usług medycznych, pracownicy zobowiązani są do poszanowania godności pacjenta.

Relacje z kontrahentami i otoczeniem społecznym

- 1. Wszelkie relacje z kontrahentami powinny być transparentne, niewzbudzające wątpliwości i zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.
- 2. Niedopuszczalne są wszelkie formy kontaktowania się z kontrahentami, które mają wpływ na obiektywizm decyzji w zakresie zaspokajania potrzeb Szpitala.
- 3. Pracownicy Szpitala zaangażowani w działalność społeczną i/lub polityczną winni występować jako osoby prywatne.
- 4. W relacjach z innymi podmiotami pracownicy powinni mieć zawsze na względzie dobro pacjenta i reputację Szpitala.

3. Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna

- 1. Pracownik za nieprzestrzeganie niniejszego Kodeksu ponosi odpowiedzialność porządkową lub dyscyplinarną.
- 2. Na wszelkie zaniechania wypełniania zasad przedstawionych w niniejszym Kodeksie, których dopuści się Zatrudniony, można złożyć skargę do Dyrektora lub Komisji Etyki.
- 3. Z odpowiedzialności dyscyplinarnej i porządkowej wynikającej z naruszenia niniejszego Kodeksu wyłączone są czyny naruszające przepisy dotyczące porządku i dyscypliny pracy określone w Kodeksie Pracy.

4. Postanowienia końcowe

- 1. Pracownicy obowiązani są do przestrzegania postanowień Kodeksu.
- 2. Dział Kadr zobowiąże do zapoznania się z treścią Kodeksu każdego przyjmowanego do pracy przed jej rozpoczęciem.
- 3. Postanowienia Kodeksu w formie załącznika do Zarządzenia Dyrektora nr 25/2022 wchodzi w życie z dniem podpisania Zarządzenia.