



**“Специализирана болница за активно лечение
на белодробни болести – Троян” ЕООД**

5600 гр.Троян, ул. “Васил Левски” №253

Управител тел./факс 0670/6 49 85

Централа тел. 0670/6 27 01(2) Гл. счетоводител 0670/64973

pulmohospitroyan@yahoo.com www.sbalbb-troyan.com



Утвърдил:.....П...../

Д-р Цветомила Дудевска, д.м.

Управител на „СБАЛББ-Троян“ ЕООД

В сила от: 04.12.2023 г.

ЕТИЧЕН КОДЕКС НА СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ „СБАЛББ-ТРОЯН“ ЕООД

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият Кодекс за етично поведение на служителите на „СБАЛББ-Троян“ ЕООД, (Етичен кодекс) се основава на разбирането за изключително високата степен на прагматичност на идеята за съществуването на обща морална рамка на поведението на лицата, заети в публичния сектор.

Етичният кодекс определя очакваното поведение на ръководството и служителите, заети в публичното предприятие, като описва основни морално-етични норми, принципи и правила, които се допълват от съществуващите вътрешни документи.

Етичният кодекс има за цел да установи нормите, които определят поведението на всички служители в публичното предприятие по време на изпълнение на служебните им задължения, на взаимоотношенията помежду им и с органа, упражняващ правата на държавата в публичното предприятие-Министъра на здравеопазването, както и взаимоотношенията им с лица от други търговски дружества - клиенти и партньори, както и с държавните органи. Етичният кодекс има за цел да развива организационна култура, основана на споделените ценности, която спомага за утвърждаване на публичното предприятие като социално-отговорна компания при прилагане на универсалните принципи на правото на Европейския съюз и международните договори.

Етичният кодекс се прилага и спазва от органите на управление, от ръководителите и всички работещи в публичното предприятие, както и се очаква да бъде спазван от персонала на партньорите, включително, но не само, доставчици, подизпълнители и други.

Настоящият Етичен кодекс възприема законовата дефиниция за публично предприятие, съгласно Закона за публичните предприятия, каквото е „СБАЛББ-Троян“ ЕООД и има за цел да помогне да бъдат идентифицирани високорискови ситуации, да насочи към правилна реакция всеки служител поотделно или целият екип на публичното предприятие.

Етичният кодекс има за цел да даде възможност нравствените ценности и добрите практики да бъдат следвани ефективно.

Етичният кодекс е изготвен на основата на универсалните принципи и ценности, предвидени в насоките на ОИСР за управление на държавните предприятия и с оглед добрите практически решения включени в „Етичният кодекс на служителите в публичните предприятия“, приет от АППК, в изпълнение на Пътната карта за изпълнение на Националната стратегия за превенция и противодействие на корупцията (2021 - 2027 г.). Неразделна част от Етичния кодекс е приложение, в което са включени модели за добри практики при и по повод корпоративното управление на предприятията с цел оптимално и прагматично осъществяване на целите (дейността), която има съответното предприятие.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Член 1

1. Настоящият документ определя стандартите и принципите, на които се подчинява етичното поведение, което се очаква от ръководството и заетите в „СБАЛББ-Троян“ ЕООД.

2. Етично поведение в обществената сфера означава, че ръководството и всички заети лица в публичното предприятие следва да служат на обществен интерес, да управляват правилно публичните ресурси и да вземат справедливи решения. То допринася за по- доброто финансово управление и за по-голямото обществено доверие, което е абсолютно необходимо за успеха на обществените политики, в това число на политиките за управление на „СБАЛББ-Троян“ ЕООД.

3. Водещите принципи за етичност в поведението на лицата, заети в публичното предприятие, са както следва:

а) изпълнение на поверените отговорности напълно независимо, почтено, достойно и безпристрастно, проявявайки лоялност и дискретност;

б) спазване на законите, правата на човека, етичните ценности и уважение към личността;

в) липса на конфликт на интереси у лицата, заети в държавните публичното предприятие и недопускане на прояви на корупция;

г) избягване на нерегламентирани незаконни плащания и пране на пари;

д) действащ канал за докладване на нарушения;

Член 2

Този кодекс се отнася за :

1. Всички служители на СБАЛББ-Троян ЕООД;
2. Ръководството-Управител и главна медицинска сестра
3. Контрольор
4. Служители на граждански договор
5. Външни консултанти (физически и/или юридически лица),
6. партньори,
7. потребители на услугите- пациенти, техните близки и други граждани, независимо от основанието.

Член 3

1. Разпоредбите на този кодекс са обвързващи и задължителни за всички изброени в Член 2.

2. Етичният кодекс има за цел да развива организационна култура, основана на споделените ценности, която спомага за утвърждаване на съответното публично предприятие като социално-отговорна структура при прилагане на универсалните принципи на Глобалния договор на ООН¹, както и основните принципи и права, заложен в Всеобщата декларация за правата на човека, Хартата на основните права на Европейския съюз, конвенциите на Международната организация на труда, Ръководните принципи на ОИСР и Конвенцията на ООН срещу корупцията

¹

ОСНОВНИ ПРАВИЛА

Член 4

Водещите правила за етичност в поведението на лицата, заети в „СБАЛББ-Троян“ ЕООД, са както следва:

1. Независимост, почтеност и достойнство, безпристрастност, лоялност и дискретност:

а) Управителят и служителите, заети в публичното предприятие изпълняват функциите си напълно независимо и почтено, без да се съобразяват с каквито и да било лични интереси;

б) Управителя и служителите, заети в публичното предприятие изпълняват с достойнство възложените им функции;

в) Управителя и служителите, заети в публичните предприятия се стремят с действията и изказванията си да не накърняват по никакъв начин обществената представа за тяхната независимост, почтеност и достойнство;

г) Управителя и служителите, заети в публичните предприятия се стремят с действията и изказванията си да не накърняват по никакъв начин обществената представа за тяхната безпристрастност;

д) Ръководството и служителите, дължат лоялност на публичното предприятие;

е) Ръководството и служителите, проявяват уважение, когато се ползват от услугите на останалите служители;

ж) Ръководството и служителите, се ползват отговорно от материалните ресурси на публичното предприятие;

з) Извън публичното предприятие ръководството и служителите, се въздържат от всякакви коментари, които могат да накърнят неговата репутация;

и) Ръководството и служителите, пазят тайна и проявяват дискретност при разглеждането и разискванията на въпроси, свързани с дейността на публичното предприятие;

й) В поведението и изказванията си ръководството и служителите, проявяват необходимата въздържаност, произтичаща от поверените им функции.

2. Спазване на законите, правата на човека, етичните ценности и уважение към личността:

а) Ръководството и служителите, изпълняват своите служебни ангажименти при задължително спазване на вътрешното законодателство и европейските и международни актове;

б) Ръководството на публичното предприятие не прилага дискриминационни правила на основата на пол, народност, възраст, малцинствена принадлежност, религия, социални възможности и други подобни;

в) Ръководството и служителите не извършват каквито и да било действия, насочени към физическа заплаха, насилие, превишаване на служебните си права, обида, клевета и други подобни, свързани с правата на личността;

г) Лицата, заети в публичните предприятия се отнасят с уважение към своите колеги, към ръководството на публичното предприятие, както и към представители на клиентите на публичното предприятие и на неговите партньори;

д) Ръководството на публичното предприятие насърчава професионалното

и личностно развитие на всички свои работници/служители, като им осигурява равни възможности;

е) Ръководството на публичното предприятие подкрепя и прилага приетите обществени стандарти с цел развитие на корпоративна култура, основаваща се на заслугите и приноса на работниците/служителите в производствения процес;

ж) Ръководството на публичното предприятие създава условия за развитие на среда на сътрудничество и екипна работа с цел оползотворяването на всички ресурси и капацитет на публичното предприятие;

з) Ръководството и лицата, заети в публичните предприятия работят в дух на сътрудничество, предоставяйки на другите си колеги умения и знания, които биха помогнали да се достигнат целите на публичното предприятие.

3. Липса на конфликт на интереси у лицата, заети в държавните публичните предприятия и недопускане на прояви на корупция:

а) Ръководството и служителите не допускат прояви на корупция, проявяващи се в оказване на влияние върху личната воля, чрез неетични и неморални практики, с цел придобиване на блага, приемане (директно или индиректно) на подаръци или всякакъв вид други блага, които биха имали за цел да повлияят върху търговските отношения, професионалните отношения или върху административни решения;

б) Никое лице, заето в публично предприятие, независимо от своето качество/длъжност и/или място в служебната йерархия не извършва, не насърчава и не допуска корупционни действия или търговия с влияние;

в) За избягване на корупционни действия и/или търговия с влияние, ръководството и всяко лице, заето в публично предприятие е длъжно да изпълнява своите функции и задължения точно и добросъвестно, прозрачно (без да нарушава търговската тайна на предприятието), да не извършва и/или приема действия в нарушение на обичайния протокол за работа (приемане на разплащания в брой, подаръци, гостоприемство, поемане на ангажименти в отклонение от законови разпоредби, предоставяне на нерегламентирано предимство на контрагент, включително и потенциален при провеждане на обществени поръчки и/или търгове и конкурси съобразно вътрешните правила на публичното предприятие и други);

г) В случай на съмнение или при установяване на случаи на корупция (вкл. и подкуп), работникът/служителят/ръководството на публичното предприятие информира компетентните органи;

д) Ръководството и служителите се ръководят от принципа за ограничаване на участието им в дейността на други търговски дружества, когато има предпоставки за конфликт на интереси;

е) Ръководството и служителите следва да разкриват и обясняват обстоятелствата около всеки конфликт на интереси, в който са попаднали, включително и когато същите обстоятелства са предпоставка за потенциален конфликт на интереси;

ж) Лицата, заети в публичните предприятия информират ръководството на публичното предприятие в случаите, когато те или техни близки роднини участват или имат намерение да участват в управителните органи на други търговски дружества, които биха имали еднакви и конкурентни интереси с

публичното предприятие, в което са ангажирани;

з) По време на изпълнение на своите задължения, служителите трябва да действат лоялно, като предотвратяват създаването на условия за поява на конфликт между своите интереси и интересите на публичното предприятие;

и) Ръководството и служителите се въздържат да изразяват мнение от името на публичното предприятие, да извършват действия или да оказват влияние при приемане на решения във всички случаи, когато пряко или непряко тези действия са свързани и преследват личен интерес;

й) В случаите, когато се появят съмнения, служителите трябва да информират ръководството на публичното предприятие за спазване на бизнес етиката, за да се предотврати приемането на решения вследствие от които се създават съмнения, че са в полза на лични облаги или се действа против интересите на публичното предприятие;

к) Ръководството на публичното предприятие въвежда инструменти и мерки за противодействие на корупцията и насърчаване на почтеността.

4. Избягване на нерегламентирани незаконни плащания и пране на пари:

а) Ръководството и служителите прилагат политика за предотвратяване извършването на нерегламентирани плащания или пране на пари, както при получаването, така и при плащането, в натура или в пари, в брой или с чекове, или по банков път;

б) Лицата, заети в публичните предприятия следят с особено внимание всички извънредни плащания, непредвидени в споразуменията или в търговските договори;

в) В случаите, когато има съмнения, или се установи извършването на нерегламентирано плащане или пране на пари, служителите информират компетентните органи.

5. Действащ канал за докладване на нарушения:

а) Ръководството на публичното предприятие въвежда нарочна система за подаване на сигнали за нарушения. Тази система може да допълва други съществуващи "канални" за докладване в рамките на публичното предприятие, които подателят на сигнала може да избере;

б) Докладването не е задължение, а възможност и зависи от волята и преценката на служителя, като отговорност на ръководството е да създаде такава атмосфера и гаранции за поверителност и защита на лицата подаващи сигнали, така че те да бъдат мотивирани да проявяват непримиримост към липсата на почтеност и интегритет;

в) Всеки служител, включително, но не само, временно нает персонал, стажанти, доставчици на услуги, може да използва системата за подаване на сигнали за нередности;

г) Системата за подаване на сигнали за нередности гарантира строга поверителност на съобщените факти, както и на личните данни на подателя на сигнала и на лицето/лицата, замесено/и или споменато/и в сигнала. Информацията следва да е достъпна за ограничен брой служители, които предварително са обявени като отговорници за получаване на сигнали и които при и по повод тази си дейност са освободени от тежестта на йерархичните зависимости;

д) Изискването за поверителност не се счита нарушено когато ръководството на публичното предприятие и/или органът, който упражнява правата на държавата, намерят за основателно провеждането на дисциплинарно и/или съдебно производство във връзка с докладваните факти и резултатът от тяхното установяване. Веднъж иницирано дисциплинарно и/или съдебно производство, показанията на свидетелите и/или потърпевшите се използват в съответствие с изискванията на приложимото законодателство;

Член 5

1. Ръководството на публичното предприятие създава условия и насърчава съществуването на корпоративна култура, включително, но не само, дава личен пример (чрез думи и/или действия) за етично поведение и съпричастност към целите и дейността на публичното предприятие.

2. Ръководството на публичното предприятие уведомява и популяризира сред служителите съществуването и прилагането на критерии и правила за етично поведение, включително и отделя достатъчно време за разясняване на съдържанието и очакванията от разпоредбите на този кодекс.

3. Ръководството на публичното предприятие е длъжно да използва подход/и, които да позволяват да бъдат наемани най-подходящите с оглед моралните им и професионални качества, включително образование и опит, лица за съответната длъжност, включително, но не само: за ръководни позиции на отделните сектори в предприятието, за експертните длъжности, за обща администрация, за обслужващ персонал.

САНКЦИИ

Член 6

1. В случай на неспазване на изискванията на този кодекс и/или в случай на извършване на което и да е от забранените действия, срещу всяко лице може да бъде открито дисциплинарно производство в съответствие с разпоредбите, приложими в рамките на публичното предприятие.

2. При достатъчно данни, срещу същите лица може да бъдат иницирани граждански претенции и/или да започне наказателно производство по сигнал на публичното предприятие.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 7

1. За целите на този кодекс „конфликт на интереси” е налице, когато лицата, заети в публичните предприятия имат частен интерес, който може да повлияе върху безпристрастното и обективното изпълнение на правомощията или задълженията им по служба.

2. Частен е всеки интерес, който води до облага от материален или

нематериален характер за лице, заемащо публична длъжност, или за свързани с него лица, включително всяко поето задължение.

3. Облага е всеки доход в пари, парични средства или в имущество, включително придобиване на дялове или акции, както и предоставяне, прехвърляне или отказ от права, получаване на стоки или услуги безплатно или на цени, по-ниски от пазарните, получаване на привилегия или почести, помощ, глас в полза на избор, подкрепа или влияние, предимство, получаване на или обещание за работа, длъжност, дар, награда или обещание за избягване на загуба, отговорност, санкция или друго неблагоприятно събитие.

Член 8

За целите на този кодекс „потенциален (възможен) конфликт на интереси“ е налице, когато са възникнали обстоятелства, които могат да доведат до конфликт между личния интерес на лицето при изпълнение на задълженията му в публичното предприятие и интереса на публичното предприятие.

Член 9

1. За целите на този кодекс „корупция“ е (i)действието на обещаване, даване или предлагане (активна корупция) на трета страна, но също и действието на искане или получаване (пасивна корупция) от трета страна; (ii) осигуряване и търсене на пряко или чрез друго лице неправомерно предимство; както и (iii) психологическо притискане чрез правене на необосновани искания и отправяне на заплахи (акт на пасивна корупция).

2. За „неправомерно предимство“ се приема: възнаграждение, независимо от неговото естество, предоставено в нарушение на закони, договорни или професионални задължения, включително, но не само, подкуп или откуп, подарък, измама, услуга, присвояване на средства и други.

3. Търговия с влияние е корупция, при която се използва посредник между лицето, което се облагодетелства и лицето/органа, от които се очаква да използват влиянието и/или служебните си възможности за получаване или за опит за получаване на желаното решение (награди, работни места, договори или всяко друго благоприятно решение).

(ПРИМЕРНИ)} ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА СПАЗВАНЕ НА ОСНОВНИТЕ ПРАВИЛА

Член 1

1. Почтеността в политиките и поведението на публичните предприятия се основава на стриктното и добросъвестно спазване на действащите и международни закони и други обвързващи документи, което публичното предприятие осъществява независимо от обстоятелствата, като всяка дейност, която може да въввлече предприятието в незаконна практика е недопустима и забранена.

2. Лична отговорност на ръководството и всяко лице, заето в публичното предприятие, е да познава законите, правата и задълженията си, както и да ги спазва стриктно. Всяко отклонение от това задължение, било поради лична грешка на лицето и/или поради получаване на заповед и/или молба от висшестоящ, следва да бъде докладвана от лицето чрез вътрешния канал за

докладване на нарушения.

Член 2

1. В случай на конфликт на интереси и/или предпоставки за такъв, съответното лице дължи незабавно уведомление към прекия си ръководител, който от своя страна следва да спазва приетата от публичното предприятие политика за действие и управление на риска в случай на конфликт на интереси. Всяко премълчаване на подобна ситуация представлява нарушение на етичните норми, с които са обвързани лицата, заети в публичните предприятия.

2. Всяко публично предприятие определя собствена политика, която членовете на управителните органи, лицата на ръководни длъжности и служителите следва да съобразяват в случай на получаване на подаръци и/или покани за събития, както и в случай че от името на публичното предприятие се предприема подаряване и/или отправяне на покана за събитие към външни за публичното предприятие лица. Основно ограничение пред допустимостта на получаването и/или даването на подаръци и/или отправянето на покани е когато подаръкът/поканата целят получаване на неправомерно предимство за активната страна, включително и когато създават основателни съмнения, че от получаващият ги се очаква да направи компромис със служебните си задължения и отговорности.

3. Недопустимо е разкриването на вътрешна/чувствителна за публичното предприятие информация пред трети, външни за публичното предприятие лица, по принцип и/или за да се получи лична изгода за разкриващия или за да се даде възможност на третото лице да употреби информацията за свои цели.

Член 3

1. Ръководството и никой служител не трябва да споделя информация с конкуренти по въпроси като цени, разходи или стратегия, тъй като това може да доведе до (подозрения) за манипулиране на пазара, нарушаване на конкуренцията и/или сключване на забранени споразумения и/или прилагане на нелоялни практики.

2. Органът, упражняващ правата на държавата следи за безпристрастност в държавната политика, от която се очаква да не допуска данъчни, финансови, административни облекчения, основани единствено на факта, че предприятието е държавна собственост. При нарушение на този баланс, отговорност на органа, упражняващ правата на държавата е да сигнализира компетентните лица за промяна в съответната политика. Несъобразяването с това задължение съставлява нарушение на кодекса.

3. Ръководството и лицата, заети в публичните предприятия, са задължени, съобразно конкретно вменените им функции, оперативни възможности и мястото си в служебната йерархия, да извършват дискретни и щадящи достойнството и доброто им име, проверки на репутацията на нови партньори, за резултатите от които проверки да уведомяват прекия си ръководител. Проверка за надеждност на партньорите се извършва и при установени делови отношения, в случай че са налице данни в общественото пространство и/или са възникнали съмнения у служителите на публичното предприятие.

Член 4

1. Публичното предприятие, чрез ръководството и заетите в него лица, е свободно да осъществява представяне и защита на своите интереси чрез прозрачно и открито общуване с публични органи и/или длъжностни лица, писмено или устно. Отговорното осъществяване на стремежа за постигане на конкретна цел на държавното предприятие чрез убеждаване на публичните органи (т.нар. лобирание) предполага прозрачност при заявяване на интереса, включително добросъвестно идентифициране на предприятието и длъжността и личността на конкретното лице, което осъществява дейността по лобирание, както и предприемане на адекватни и обосновани действия за постигане на този интерес, включително и спазване на етичните правила на институцията/органа, от които се търси подкрепата.

2. При представяне интереса на публичното предприятие и/или при търсене на подкрепа е недопустимо да се прави опит за повлияване върху позицията/преценката на съответния публичен орган/служител чрез корупционни практики (включително, но не само, предлагане на необосновано предимство, принуждаване към нарушение на етични или административни норми и практики, заблуждаване, подвеждане, злоупотреба с получената информация). Всяко „гостоприемство” към такъв служител следва да бъде в рамките на допустимото съобразно правилата на институцията, от която е този служител

Член 5

1. Ръководството и лицата, заети в публичното предприятие, съобразно възложените им функции, правата, задълженията и мястото им в служебната йерархия, са задължени да познават деловите взаимоотношения на предприятието и да проследяват произхода и движението на получаваните и/или плащания от/на публичното предприятие средства с цел да се гарантира, че средствата и/или крайното предназначение на предоставяните услуги не произхождат и/или не са предназначени за пряка или опосредствана незаконосъобразна дейност, включително, но не само: финансиране на тероризъм и/или свързани с това други дейности.

2. Всяко действие на ръководството и лицата, заети в публичното предприятие, което се отклонява от общо приетите механизми на работа, с които се осигурява законосъобразност на дейността, включително, но не само, анализ и проверка на произхода на конкретни плащания и проверка на документите за тях, идентифициране на платеща и/или получателя на услугата, преценка на неговата надеждност, както и други характеристики, които гарантират прозрачност на взаимоотношенията, съставлява нарушение на нормите и ограниченията по този кодекс.

Етичният кодекс е утвърден със заповед №135А/04.12.2024г на управителя и замества етичния кодекс, утвърден през 2018 г.