

# **Кодекс этики и служебного поведения работников медицинской организации ООО «СтомаТом»**

## **Статья 1. Предмет и сфера действия Кодекса.**

1. Данный кодекс - документ, разработан с целью создания профессиональной культуры в медицинской организации ООО «СтомаТом», улучшения имиджа, оптимизации взаимодействия с внешней средой, совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечения устойчивого развития в условиях современных перемен.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым надлежит руководствоваться сотрудникам медицинской организации ООО «СтомаТом».

Кодекс - это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию медицинской организации, поддерживая ее авторитет и традиции.

3. Кодекс определяет основные принципы взаимоотношений медицинского персонала и пациентов, которые должны включать уважительное, вежливое и заботливое отношение друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование учреждения.

4. Медицинская организация обязана создать, необходимые условия для полной реализации положений Кодекса.

Гражданин, поступающий на работу в медицинскую организацию ООО «СтомаТом» (в дальнейшем сотрудник), знакомится с положением Кодекса и соблюдает их в процессе своей деятельности.

5. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных работников, так и иных служб медицинского учреждения.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех работников и пациентов получающих медицинскую помощь. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом, который находится в доступном месте.

7. Нормами Кодекса руководствуются все работники медицинского учреждения без исключения.

8. Данный Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между всеми участниками лечебного процесса, а также работниками медицинской организации и общественности;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности работников и честь их профессии;
- создают культуру медицинского учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости;
- оказывают противодействие коррупции: по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции).

## **Статья 2. Цель Кодекса.**

1. Цель Кодекса - установление этических норм и правил служебного поведения сотрудника для достойного выполнения им своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета сотрудника учреждения. Кодекс призван повысить эффективность выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей. Целью Кодекса является внедрение единых правил поведения.

2. Кодекс:

а) служит основой для формирования должностной морали в сфере здравоохранения, уважительного отношения к медицинской работе в общественном сознании;

б) выступает как институт общественного сознания и нравственности сотрудников медицинской организации, их самоконтроля. Кодекс способствует тому, чтобы работник учреждения сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установлению в организации благоприятной и безопасной обстановки.

3. Знание и соблюдение сотрудниками Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения, высокого сознания общественного долга, нетерпимости к нарушениям общественных интересов, забота каждого о сохранении и умножении общественного достоинства и здоровья.

### **Статья 3. Основные принципы служебного поведения сотрудников образовательного учреждения.**

1. Источники и принципы медицинской этики, нормы медицинской этики устанавливаются на основании норм культуры, традиции, конституционных положений и законодательных актов Российской Федерации, а также на основании Положений прав человека.

2. Основу норм Кодекса составляют следующие основные принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

3. Основные принципы служебного поведения сотрудников представляют основы поведения, которыми им надлежит руководствоваться при исполнении должностных и функциональных обязанностей.

4. Сотрудники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы медицинского учреждения;

б) исходить из того, что признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержания деятельности сотрудников организации;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, представленных сотруднику учреждения;

г) исключать действия связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

д) уведомлять руководителя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к сотруднику учреждения каких - либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

е) соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

ж) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения;

з) проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми участниками образовательного процесса, гражданами и должностными лицами;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету медицинского учреждения;

л) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;

- м) соблюдать установленные в образовательной организации правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;
- н) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействия в получении достоверной информации в установленном порядке.

#### **Статья 4. Соблюдение законности.**

1. Сотрудник медицинской организации ООО «СтомаТом» обязан соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные акты учреждения.

2. Сотрудник в своей деятельности не должен допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам.

3. Сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

4. Ключевым элементом для обеспечения исполнения этических норм является возможность выявления и реагирования на факты этических нарушений. Для этого создается «Комиссия по этике», в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

#### **Статья 5. Требования к антикоррупционному поведению сотрудников образовательного учреждения.**

1. Сотрудник при исполнении им должностных обязанностей не должен допускать личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

2. Сотруднику запрещается получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения).

3. Сотрудники должны уважительно и доброжелательно общаться с пациентами; не имеют права побуждать пациентов организовывать для сотрудников организации угощения, поздравления и дарение подарков.

4. Отношения сотрудников и пациентов не должны оказывать влияния на оценку.

#### **Статья 6. Обращение со служебной информацией.**

1. Сотрудник медицинской организации ООО «СтомаТом» может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в государственном органе норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

3. Сотрудник имеет право пользоваться различными источниками информации.

4. При отборе и передаче информации пациентам сотрудник соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

5. Сотрудник имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о региональной или государственной политике в сфере здравоохранения, а также о

действиях работников медицинской организации, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

6. Медицинский работник не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

## **Статья 7. Этика поведения сотрудников, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам образовательного учреждения.**

1. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в коллективе благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2. Сотрудники, наделенные организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, призваны: а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов; б) принимать меры по предупреждению коррупции; в) не допускать случаев принуждения сотрудников к участию в деятельности политических партий, иных общественных объединений.

3. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, должен принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

4. Сотрудник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим сотрудникам, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

5. Если медицинский работник является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

6. Медицинский работник не может представлять свое учреждение в судебном споре с другим учреждением, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

## **Статья 8. Служебное общение.**

1. В общении с сотрудниками медицинской организации необходимо руководствоваться конституционными положениями, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2. В общении с участниками медицинской деятельности, гражданами и коллегами со стороны сотрудника медицинского учреждения недопустимы:

- любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- пренебрежительный тон, грубость, заносчивость, некорректность замечаний, предъявление неправомερных, незаслуженных обвинений;
- угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

3. Сотрудники медицинской организации должны способствовать установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с пациентами, общественностью и коллегами.

4. Сотрудники медицинской организации сами выбирают подходящий стиль общения с пациентами, основанный на взаимном уважении.

5. В первую очередь, сотрудник медицинской организации должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к людям позитивна, является стержнем профессиональной этики врача и медицинской сестры и его саморазвития. Врач никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

6. Сотрудник медицинской организации выбирает такие методы работы, которые поощряют в учащихся развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание дружески сотрудничать и помогать другим.

7. Медицинский работник постоянно заботится и работает над своей культурой речи, литературностью, культурой общения.

8. Медицинский работник не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может требовать от пациентов каких-либо услуг или одолжений, а также вознаграждений за свою работу, в том числе и дополнительную.

9. Медицинский работник терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих пациентов. Он не имеет право навязывать пациентам свои взгляды, иначе как путем дискуссий.

10. Общение между медицинскими работниками.

10.1. Взаимоотношения между медицинскими работниками основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Врач защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии больных или других лиц.

10.2. Врач как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

10.3. Медицинские работники избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же медперсонал не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет право направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

10.4. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама врачей в медицинской организации за пределами лечебного учреждения, а именно выступая на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах, который врач вправе проводить, участвовать за пределами МО.

10.5. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не среагируют, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности. Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в медицинской жизни обсуждаются и принимаются в открытых врачебных дискуссиях. Решение об обнародовании критики принимается большинством голосов членов Комиссии по этике, без согласования с руководителем.

10.6. Медицинские работники не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению скрытых ошибок, проступков и т.д.

11. Взаимоотношения с администрацией.

11.1 Медицинская организация базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений врача как основного субъекта медицинской деятельности.

11.2. В организации соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет директор и заместители директора, Комиссия по этике.

11.3. Администрация медицинской организации терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы врачей, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми врачами своего мнения и защите своих убеждений.

11.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать врачей за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из медицинских работников основываются на принципе равноправия.

11.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни медицинского работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.

11.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах врачей и др. работников.

11.7. Медицинские работники имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы организации. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, могущую повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.

11.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в медицинском сообществе мешают учреждению выполнять свои непосредственные функции. Если затянувшиеся конфликты не могут быть пресечены, то Комиссия по этике имеет право созыва «экстренного педсовета», на котором разбирается данная ситуация и выносятся на открытое голосование вопрос об отстранении данного воспитателя (педагога), сотрудника от занимаемой должности. За руководителем организации остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Медсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

13.9. Медицинские работники медицинской организации уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

13.10. В случае выявления преступной деятельности врачей и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики директор учреждения должен принять решение единолично или при необходимости привлечь Комиссию по этике для принятия кардинального решения (действий) по отношению к нарушителям.

## **Статья 9. Личность врача.**

1. Профессиональная этика врача требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Врач требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерно самонаблюдение, самоопределение, самовоспитание и высокая профессиональная квалификация.

3. Для врача необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышению квалификации и поиском наилучших методов работ.

Авторитет, честь, репутация.

1. Своим поведением врач поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь врача.

2. В общении со своими пациентами и во всех остальных случаях врач, уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этики.

3. Авторитет врача основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о больных и окружающих его людей.

4. Врач воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

5. Врач имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни, не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с пациентами и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

6. Врач дорожит своей репутацией.

7. Внешний вид сотрудника врача при исполнении им должностных обязанностей должен способствовать уважительному отношению граждан к медицинским учреждениям.

Соответствовать общепринятому деловому, профессиональному стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

## **Статья 10. Основные нормы.**

1. За нарушение положений Кодекса сотрудник несет моральную ответственность, а также иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Соблюдение сотрудником норм кодекса учитывается при проведении аттестации, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий.

2. Врач несет ответственность за качество и результаты доверенной ему медицинской работы.

3. Врач несет ответственность за физическое, психическое здоровье пациентов.

4. Врач несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

5. Медицинская организация имеет право принимать бескорыстную помощь со стороны физических, юридических лиц. Врач является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой врача не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

6. Преданность медицинской организации, любовь к делу, активное и сознательное участие в повышении квалификации, создание условий для реализации программных задач, ясное понимание реальных целей и достижение положительных результатов.

7. Каждый сотрудник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений настоящего Кодекса.