

Приложение №4
к Приказу № 360 от 04.10.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач БУЗОО «ГП №11»
И.С. Кузакова



**КОДЕКС
ЭТИКИ И ОСНОВНЫХ ПРАВИЛ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОМСКОЙ
ОБЛАСТИ «ГОРОДСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА № 11»**

ОМСК 2021

I. Общие положения

1. Настоящий кодекс этики и основных правил поведения работников бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Городская поликлиника № 11» (далее соответственно – Кодекс, Учреждение), разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными нормативными правовыми актами.

2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, обязательных для соблюдения работниками Учреждения, независимо от занимаемой ими должности.

3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, основной целью которого является установление этических норм и основных правил поведения работников для достойного выполнения ими профессиональной деятельности, содействие укреплению авторитета, доверия граждан к Учреждению, а также обеспечение единых норм поведения работников.

4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками их трудовых (должностных) обязанностей.

5. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности.

6. Работники подлежат письменному ознакомлению с настоящим Кодексом в течение двухнедельного срока со дня его утверждения.

Работники, принимаемые на работу в Учреждение, подлежат ознакомлению с положениями Кодекса при приеме на работу (до подписания трудового договора).

II. Основные принципы и правила поведения работников

7. Основные принципы поведения работников представляют собой основополагающие идеи, которыми должны руководствоваться работники при исполнении трудовых (должностных) обязанностей.

8. В своей деятельности работники должны руководствоваться следующими основными принципами поведения:

а) законность;

Законы являются общеобязательными на всей территории Российской Федерации и для всех без исключения физических и юридических лиц, а потому работники должны неукоснительно соблюдать закон и создавать условия для его реализации.

б) приоритет прав и законных интересов граждан;

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (статья 2 Конституции Российской Федерации).

в) профессионализм;

Работники обязаны осуществлять свои трудовые (должностные) обязанности на должном профессиональном уровне и наиболее эффективно использовать имеющиеся знания, умения и навыки во благо интересам граждан, организаций, общества и государства.

г) эффективный внутренний контроль, осуществляемый руководителем Учреждения;

Руководитель Учреждения должен осуществлять постоянный контроль за исполнением законодательства Российской Федерации при осуществлении деятельности Учреждения, а также мониторинг эффективности реализации антикоррупционных мероприятий в деятельности Учреждения.

д) ответственность за совершение коррупционных правонарушений и неотвратимость наказания.

Работники несут предусмотренную законом ответственность вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых (должностных) обязанностей.

Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за реализацию антикоррупционных мер в Учреждении.

9. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Учреждения и его работников;

б) исполнять трудовые (должностные) обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной деятельности Учреждения;

в) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающему интересам граждан влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

е) проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами;

ж) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, установленных трудовым договором;

з) соблюдать конфиденциальность информации о работниках, касающейся условий жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

и) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации;

к) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность Учреждения и его работников, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

л) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Учреждения, руководителя Учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

м) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления информации, касающейся деятельности Учреждения;

н) воздерживаться от высказывания негативных оценочных суждений относительно деятельности других работников;

о) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения;

п) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

р) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения.

с) облегчить страдания пациента всеми доступными и легитимными способами.

10. В целях противодействия коррупции работник обязан:

а) сообщать до заключения трудового договора руководителю Учреждения о наличии родственников, являющихся работниками;

б) уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

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

г) принимать меры по предупреждению и урегулированию конфликта интересов.

Под конфликтом интересов в настоящем Кодексе понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых (должностных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении трудовых (должностных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

11. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, обязан:

а) принимать меры по предупреждению коррупции, а также по недопущению коррупционно опасного поведения работников, находящихся у него в подчинении;

б) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

в) не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;

г) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

12. Работник не может осуществлять работу в Учреждении в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с другим работником при наличии непосредственной подчиненности или подконтрольности одного из них другому.

III. Этические правила поведения работников

13. В своем поведении работникам необходимо исходить из конституционных положений о том, 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.

13.1. Приоритетом для работников при осуществлении деятельности в сфере охраны здоровья является обеспечение права человека на получение безопасной, доступной и качественной медицинской помощи, а не извлечение выгоды для себя лично или для Учреждения.

Отказ пациента от получения платных услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности медицинской помощи, уменьшения видов и объемов медицинской помощи, предоставляемых в рамках государственных гарантий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Работник имеет право на уважение своей свободы и достоинства, защиту своих прав и интересов. Защита прав работников может осуществляться всеми законными средствами и способами.

14. В своем поведении работникам следует воздерживаться от:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

г) какой-либо формы представления недостоверной, необъективной, искаженной информации, относящейся к профессиональной деятельности;

д) ситуаций, при которых возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, влияющего или способного повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей.

15. Работники призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

16. Работник должен знать и соблюдать действующие нормативно-правовые акты, регулирующие его профессиональную деятельность.

17. Работник при осуществлении медицинской деятельности должен строить отношения с пациентом на основе взаимного доверия, приоритета интересов пациента и взаимной ответственности.

Взаимоотношения врача и пациента строятся на принципах информационной открытости. Информация о состоянии здоровья предоставляется в деликатной и доступной форме и основывается на сострадании к состоянию пациента при оказании медицинской помощи.

18. Медицинские работники обязаны с уважением относиться к знаниям и опыту коллег, быть готовыми передавать свой опыт и знания.

19. Медицинский работник обязан воздерживаться от поступков, способных подорвать авторитет и уважение в обществе к своей профессиональной деятельности.

20. Работник, вне зависимости от обстоятельств, обязан следовать принципам настоящего Кодекса, противодействовать совершению противоправных действий при осуществлении профессиональной деятельности и отклонять любые попытки давления со стороны физических и юридических лиц, требующих от него действий, противоречащих этическим принципам, профессиональному долгу или закону.

21. Сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при медицинском вмешательстве, составляют врачебную тайну.

Не допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, в том числе после смерти человека, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении трудовых, должностных, служебных и иных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных российским законодательством.

22. Каждый работник 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.

Работник не вправе использовать свои знания с целью нанесения пациенту физического, нравственного или материального ущерба, навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды.

23. Работник в профессиональные обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности должен вести здоровый образ жизни и доступными ему средствами через СМИ (газеты, журналы, радио, телевидение, беседы и пр.), сеть «Интернет» (интернет-сайты, интернет-газеты и журналы, форумы и другие формы) пропагандировать здоровый образ жизни. Работник несет всю полноту ответственности за свои действия и советы в указанных средствах информации перед гражданами.

24. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата рабочих мероприятий должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

17. В случае нарушения положений Кодекса работодателю рекомендуется принимать превентивные меры по недопущению подобных нарушений в дальнейшем.

18. Соблюдение работниками положений Кодекса должно учитываться при выдвижении на вышестоящие должности, при принятии решения о поощрении и при применении дисциплинарных взысканий.

19. Если нарушение этических норм одновременно затрагивает правовые нормы, работник несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение №5
к Приказу № 360 от 04.10. 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач БУЗОО «ГП №11»
И.С. Кузакова



Состав
Комиссии по медицинской этике и деонтологии БУЗОО «ГП № 11»

№ п/п	Фамилия, имя, отчество		Занимаемая должность
1.	Кузакова И.С.	-	главный врач, председатель Комиссии
2.	Малошевич Е.В.	-	заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе, заместитель председателя Комиссии
3.	Флейтинг В.В.	-	начальник отдела кадров
4.	Ибрагимова Л.В.	-	главная медицинская сестра
5.	Бугаева В.В.	-	председатель профсоюзного комитета поликлиники, секретарь комиссии

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач БУЗОО «ГП №11»

И.С. Кузакова



**Положение
о комиссии по медицинской этике и деонтологии бюджетного учреждения
здравоохранения Омской области «Городская поликлиника № 11»**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по медицинской этике и деонтологии бюджетного учреждения здравоохранения Омской области «Городская поликлиника № 11» (далее — Комиссия) создана для осуществления контроля за соблюдением медицинскими работниками норм профессиональной этики и деонтологии во взаимоотношениях с коллегами и пациентами, для рассмотрения конфликтных ситуаций, относящихся к сфере профессиональной этики.

1.2. В своей работе Комиссия руководствуется требованиями действующего законодательства в области медицинской этики и медицинской деонтологии, положениями клятвы врача, Международного кодекса медицинской этики (1983), Этического кодекса медицинской сестры России (2010), Федеральным законом от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

1.3. Для целей настоящего Положения используются понятия:

медицинская этика — учение о морали, нормах нравственного поведения и общественном долге медицинского работника;

медицинская деонтология — учение о юридических, профессиональных и моральных аспектах, обязанностях и правилах поведения медицинского работника по отношению к больному. Деонтология является частью медицинской этики и представляет собой совокупность исторически сложившихся норм, современных правовых актов и регламентированных требований, предусмотренных практической профессиональной деятельностью медицинского работника.

1.4. Состав комиссии формируется из числа лиц администрации, профсоюзной организации, а также сотрудников Учреждения.

1.5. Комиссия утверждается приказом главного врача Учреждения в количестве не менее 5 человек сроком на 3 года.

1.6. Председатель, заместитель и секретарь комиссии назначается приказом главного врача Учреждения. Председатель (заместитель председателя) и секретарь комиссии обеспечивают за подготовку и созыв заседаний комиссии.

2. Цели и задачи комиссии

2.1. Основной целью комиссии является сохранение и развитие моральных, этических и деонтологических принципов медицинской деятельности, повышение уровня ответственности медицины перед обществом в целом.

2.2. Созданная в Учреждении Комиссия в рамках полномочий главного врача будет способствовать гармоничному развитию отношений медицинских работников и

пациентов, позволять решать проблемные ситуации на межличностном уровне, путем разумного соглашения, не доводя их до суда.

2.3. В задачи комиссии входит:

- пропаганда и соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии и сохранение профессионального авторитета медицинских работников, а также содействие в создании условий (законодательных и материальных), достаточных для соблюдения принципов медицинской этики;
- рассмотрение конфликтных ситуаций, относящихся к сфере профессиональной этики;
- защита прав медицинского работника и пациента, иных работников.

2.4. Рассмотрение достоинств и недостатков применяемых методов диагностики, лечения и реабилитации, качества медицинской помощи не является целью и не входит в задачи Комиссии, если это не повлекло за собой этические и деонтологические конфликты. Прямое нарушение закона, нарушения трудовой дисциплины не являются предметом для обсуждения их на Комиссии.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. В комиссию могут обращаться медицинские работники, сотрудники Учреждения, пациенты, их родственники и иные лица, путем подачи письменного заявления, в течение месяца с момента совершения медицинским работником, иными лицами нарушения норм профессиональной этики и деонтологии.

3.2. Комиссия вправе рассматривать заявления граждан, касающиеся вопросов, относящихся к сфере профессиональной медицинской деятельности.

3.3. Поступившие заявления предварительно проверяются председателем (заместителем председателя) комиссии, который определяет время и место заседания комиссии, затребует необходимую медицинскую документацию (при необходимости иную документацию), определяет круг лиц (свидетели, специалисты), приглашаемых на заседание комиссии.

3.4. Комиссия обязана рассмотреть поступившие заявления в срок не более одного месяца со дня их поступления, а те, которые не нуждаются в дополнительном изучении, безотлагательно, но не позднее пятнадцати дней со дня их поступления. На заседании ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

3.5. Решение комиссии принимается большинством голосов присутствующих членов Комиссии. Решение комиссии имеет обязательную силу и утверждению главным врачом не подлежит. Копия решения в пятидневный срок вручается заявителю.

3.6. По результатам рассмотрения комиссия может вынести одно из следующих решений:

- в действиях медицинского работника нарушений норм профессиональной этики и деонтологии нет;
 - указать медицинскому работнику на допущенное нарушение и предупредить о недопустимости впредь нарушений профессиональной этики и деонтологии;
 - рекомендовать главному врачу принять к нарушителю меры дисциплинарного взыскания.
-