Приложение № 4

к приказу ОГАУЗ «ТОКБ» № 218 от 30.12.2014 г.

Кодекс этики и служебного поведения работников

Областного государственного автономного учреждения здравоохранения

«Томская областная клиническая больница»

г. Томск-2014

1. Общие положения

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников Областного государственного автономного учреждения здравоохранения «Томская областная клиническая больница» (далее - Кодекс) – локальный нормативный акт, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения сотрудников внутри Областного государственного автономного учреждения здравоохранения «Томская областная клиническая больница» (далее – Учреждение), а также при взаимоотношениях Учреждения с органами власти, юридическими и физическими лицами.

1.2. Цели Кодекса:

* укрепление имиджа (репутации) Учреждения;
* формирование у сотрудников уважения к Учреждению;
* повышение конкурентоспособности Учреждения;
* установление основ регламентации поведения в сложных этических ситуациях;
* повышение уровня корпоративной культуры.

1.3. Основные задачи Кодекса:

* утверждение этических принципов поведения сотрудников Учреждения в их деятельности;
* определение основ взаимоотношений сотрудников внутри Учреждения;
* обеспечение осознания сотрудниками Учреждения их персональной ответственности за исполнение своих обязанностей и роли перед Учреждением, коллегами, юридическими лицами и пациентами.

1.4.Область применения Кодекса:

* взаимоотношения Сотрудников и Учреждения;
* поведение в коллективе;
* взаимодействие с юридическими лицами;
* взаимодействие с пациентами;
* взаимодействие с представителями органов государственной власти и СМИ;
* предоставление и получение подарков и услуг.

1.5.Сотрудники Учреждения обязаны руководствоваться в своей деятельности содержащимися в Кодексе принципами и правилами поведения. Действие настоящего Кодекса распространяется на всех сотрудников Учреждения. Сотрудник Учрежденияпринимает на себя обязательства по соблюдению данного Кодекса с моментаознакомления.

1.6.Положения настоящего Кодекса разработаны с учетом цели Учреждения и егокорпоративных ценностей.

Цель учреждения состоит в эффективном качественном удовлетворении спроса на медицинские услуги, повышении конкурентоспособности, достижении финансовой устойчивости и обеспечении социальной ответственности.

Корпоративными ценностями Учреждения являются:

* обеспечение высокого качества оказываемых услуг;
* уважительное и бережное отношение к человеку;
* личная ответственность каждого сотрудника за результат;
* открытые и добросовестные отношения с органами власти, юридическими и физическими лицами;
* ясные и взаимовыгодные отношения с потребителями и поставщиками товаров (работ, услуг), деловыми партнерами;
* постоянное развитие на принципе социальной ответственности с целью повышения конкурентоспособности и эффективности оказываемых услуг.

1.7. Принципы, нормы и правила, установленные настоящим Кодексом, имеют общий характер и могут получить свое развитие и детализацию в других локальных нормативных актах Учреждения.

2.Основные понятия, применяемые в настоящем Кодексе

2.1. Применяемые в настоящем Кодексе понятия означают:

Корпоративная этика - совокупность моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри Учреждения и за его пределами.

Корпоративная культура - система формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала с пациентами, руководством, самим Учреждением.

Руководство Учреждения - главный врач, главный бухгалтер, директор, заместители главного врача, руководители структурных подразделений и лица, исполняющие их обязанности.

Имидж Учреждения - образ Учреждения, сформировавшийся в сознании сотрудников Учреждения, а также людей, не входящих в число сотрудников Учреждения,

выделяющий ценностные характеристики Учреждения и оказывающий воздействие на его восприятие.

Репутация Учреждения - сложившееся мнение о достоинствах и недостатках Учреждения, основанное на предшествующем знании о его работе, качестве предоставляемых услуг, поведении сотрудников.

Конфликт интересов - ситуация, при которой у сотрудника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами Учреждения и (или) пациента.

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

3.Основные принципыпрофессиональной деятельности

сотрудников Учреждения

3.1. Принципами профессиональной деятельности, которыми должен руководствоваться любой сотрудник Учреждения являются:

**- приоритет интересов пациента**

Деятельность Учреждения основывается на приоритете интересов пациента над всеми другими интересами.

**- профессионализм и качество услуг**

Сотрудник Учреждения должен обеспечить осуществление своей деятельности исключительно на профессиональной основе.

Сотрудник Учреждения не вправе оказывать иные услуги, не связанные с профессиональной деятельностью.

**- законность**

При осуществлении профессиональной деятельности любой сотрудник Учреждения обязан неукоснительно соблюдать требования действующего законодательства.

**- независимость**

Сотрудник Учреждения при осуществлении профессиональной деятельности не должен допускать предвзятости, способной нанести ущерб Учреждению и пациенту.

4. Основные принципы взаимоотношения сотрудников и Учреждения

4.1. Сотрудники Учреждения должны стремиться развивать свои  
качества для достижения высокой эффективности деятельности каждого и  
Учреждения в целом.

4.2.Основными качествами каждого сотрудника Учреждения должны являться   
профессионализм, ответственность, решительность, инициативность, предприимчивость,  
стремление к развитию, честности, открытости и  
соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

4.3.Работа в Учреждения предполагает высокую результативность деятельности  
сотрудников, что способствует сохранению и постоянному повышению  
конкурентоспособности Учреждения.

4.4.Отношения Учреждения с сотрудниками строятся на принципах  
долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств.

4.5.Учитываются личные интересы сотрудников, уделяется внимание развитию  
их потенциала, обеспечению социальными гарантиями и соблюдению ценностных  
приоритетов.

* 1. При любом изменении внутри Учреждения должна быть учтена необходимость адаптации каждого сотрудника к новым обязанностям, функциям и задачам, а также к новому коллективу, в том числе, поддержание общей доброжелательной атмосферы. Производимые действия должны быть направлены на быстрое налаживание эффективной работы после изменений.
  2. Повышение конкурентоспособности Учреждения в его деятельности реализуется путем организации совместной, коллективной работы.
  3. При разрешении проблем, возникающих в рабочем процессе, сотрудники  
     Учреждения, в первую очередь, руководствуются принципом защиты интересов  
     Учреждения, правилами Кодекса и правилами, отраженными в его  
      локальных нормативных актах.
  4. Учреждение приветствует различные формы общения Сотрудников,  
     совместное выполнение проектов, обсуждение и решение рабочих вопросов,  
     планирование новых направлений развития, а также совместное проведение культурных и  
     спортивных мероприятий, что способствует развитию корпоративной культуры и  
     внутреннего сотрудничества.
  5. Учреждение признает трудовые заслуги своих работников и стремится обеспечить им справедливое вознаграждение в соответствии с качеством и результатами труда.
  6. Учреждение оценивает и поощряет любые идеи сотрудников, реализация которых может быть важна для развития Учреждения.
  7. Учреждение обеспечивает социальные гарантии сотрудникам, безопасные условия труда, возможность повышения квалификации труда и профессионального роста.

1. Общие правила поведения в коллективе
   1. Сотрудники должны стремиться к обеспечению роста корпоративной культуры, к созданию и поддержанию безупречной репутации, высокого имиджа и соблюдению норм делового общения. Основной долг каждого сотрудника - поддерживать честные и открытые отношения с пациентами, коллегами, руководством Учреждения.
   2. Сотрудник Учреждения должен осуществлять свою профессиональную деятельность в соответствии с интересами Учреждения и с полным уважением к достоинству личности пациента.
   3. Сотрудник Учреждения не должен заниматься деятельностью, которая может нанести ущерб репутации Учреждения.
   4. Сотрудник Учреждения не должен намеренно распространять ложную или вводящую в заблуждение информацию, касающуюся деятельности Учреждения, персонала, пациентов, руководства.
   5. Сотрудники Учреждения не должны вести личные телефонные разговоры со служебных телефонов Учреждения.
   6. Сотрудник должен соблюдать единство слова и дела, выполнять данные  
      обещания.
   7. Сотрудник должен быть терпимым к чужому мнению, даже если оно ему не  
      нравится.
   8. Сотрудник Учреждения не должен намеренно наносить ущерб профессиональной репутации коллеги, другого сотрудника. Однако, если у сотрудника Учреждения есть доказательства того, что коллега, другой сотрудник виновен в неэтичном поведении или в нарушении настоящего Кодекса, он обязан предоставить эту информацию руководству Учреждения.
   9. В интересах Учреждения сотрудники в своей деятельности должны обмениваться формами, методами и опытом работы с целью повышения профессионализма и компетентности всего персонала.
   10. Сотрудники Учреждения имеют равные права.
   11. Сотрудник Учреждения должен осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы избежать профессиональных конфликтов с пациентами, коллегами, другими сотрудниками, руководством Учреждения.
   12. Сотрудник Учреждения должен стремиться осуществлять свою деятельность на высокопрофессиональном уровне, быть информированным в вопросах, связанных с оказанием медицинских услуг, а также соблюдать нормы и правила, применяемые в Учреждении с целью создания её положительного имиджа.
   13. Сотрудник Учреждения должен принимать все меры для исключения среди персонала Учреждения любой деятельности, которая может дискредитировать пациентов, а так же профессиональную деятельность Учреждения, сотрудников, руководства Учреждения.
   14. Сотрудник Учреждения должен содействовать руководству в осуществлении своих функций в области организации и управления деятельностью Учреждения.
   15. Сотрудники Учреждения должны давать объективную информацию о предоставляемых услугах населению.
   16. Сотрудник Учреждения не должен делать необъективные или вводящие в заблуждение заявления относительно пациентов, персонала, руководства Учреждения, их действий и профессиональной деятельности.
   17. Сотрудники Учреждения должны стремиться работать в команде, понимая, с другой стороны, что несут индивидуальную ответственность за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.
   18. Сотрудники Учреждения обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег. Сотрудники должны уважительно относиться к своим коллегам. Никогда не отзываться дурно о коллегах. Неприемлемым является использование нецензурной лексики, распространение сплетен.
   19. При общении по рабочим вопросам со стороны Сотрудников недопустимы личностные влияния с любой стороны, а также выработка решений, несоответствующим нормам этики.
   20. Между сотрудниками Учреждения допускается неформальное (без фиксации конфликтов в письменной форме) разрешение рабочих проблем, если это способствует наиболее эффективной работе.
2. Особенности этики и служебного поведения должностных лиц
   1. Должностные лица Учреждения должны работать в интересах Учреждения с полной отдачей, добросовестно и разумно, быть образцом соблюдения правил деловой этики, установленных настоящим Кодексом, другими внутренними документами Учреждения, а также являющихся общепринятыми.
   2. Должностные лица исключают действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей.
   3. Должностные лица воздерживаются от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей, избегают конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации и репутации Учреждения.
   4. Должностному лицу необходимо быть объективным и справедливым в отношении всех подчиненных, равным в обращении с ними, быть принципиальным в деле, требовательным и вместе с тем терпимым к людям, тактичным, заботиться о создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
   5. Основные этические принципы, которых должны придерживаться должностные лица:

- уметь управлять своими чувствами и поступками (самоконтроль);

* быть постоянным и последовательным;
* уметь делегировать полномочий своим доверенным лицам, признавать их права и ответственность по определенному кругу вопросов;

- систематически предоставлять своим подчиненным оценки их деятельности,  
начиная с достигнутых ими успехов, заканчивая вопросами, с которыми подчиненные не  
справились;

* не ставить свое мнение о других в зависимость от мнения третьего лица;
* избегать обсуждения достоинств и недостатков подчиненных в их отсутствие;
* выносить решение о дисциплинарном взыскании сотрудника только после личной беседы с ним, при этом стремиться сохранить партнерские отношения с ним;

- понимать психологию и мотивацию ключевых, по мнению руководителя,  
сотрудников, которую невозможно узнать без личного неформального общения;

* четко определять обязанности и полномочия сотрудника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
* уметь сдерживать эмоции и переживания, ставить интересы сотрудника выше своих;
* беречь честь и достоинство каждого подчиненного, при необходимости вставать на его защиту;

- не давать указаний подчиненным своего заместителя в присутствии этого  
заместителя;

- избегать обсуждения неудовлетворительной деятельности вышестоящих сотрудников в присутствии его подчиненных;

* быть наставником;
* не препятствовать карьерному росту сотрудников;

- быть преданным делу Учреждения и интересам сотрудников.

6.6. Запрещаются со стороны должностных лиц по отношению к другим сотрудникам:

* любые формы дискриминации. Подбор и назначение работников осуществляются с учетом профессиональных (производительность труда, квалификация, стаж работы по специальности и т.д.) и личных качеств, при этом должно обеспечиваться беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;

любые виды протекционизма, а также привилегий и льгот отдельным работникам, кроме как на основании принятых в Учреждении систем оплаты труда и мер социальногохарактера, при обязательном обеспечении Учреждением равных возможностей получения указанных привилегий и льгот.

**7**. Особенности этики и служебного поведения врачей

7.1. Свои обязанности врач выполняет, руководствуясь клятвой врача, принципами гуманизма и милосердия, Федеральным законом РФ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ, иным законодательством Российской Федерации.

* 1. Каждый врач несет всю полноту ответственности за свои решения и действия, для чего он обязан систематически профессионально совершенствоваться.
  2. Мотивы материальной, личной выгоды не должны оказывать влияния на принятие врачом профессионального решения.
  3. Врач не должен принимать поощрения от компаний-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств. При назначении лекарств необходимо строго руководствоваться медицинскими показаниями и исключительно интересами больного.
  4. Своим поведением и отношением к окружающим, исполнением своих  
     обязанностей врач должен быть хорошим примером для студентов, молодых  
     специалистов, среднего и младшего медицинского персонала.
  5. Врач должен оказывать медицинскую помощь любому в ней нуждающемуся независимо от возраста, пола, расы, национальности, вероисповедания, социального положения, политических взглядов, гражданства и других немедицинских факторов, включая материальное положение.
  6. Врач не должен использовать некомпетентность или состояние здоровья  
     пациента с целью извлечения дохода в корыстных целях при оказании медицинских услуг.  
     Ни при каких условиях не предлагать пациенту или его родственникам оплатить  
     денежными или иными средствами услуги, оказываемые за счет средств обязательного  
     медицинского страхования или бюджетного финансирования.
  7. Основные этические принципы, которых должен придерживаться врач:
* быть трудолюбивым и, в первую очередь, выполнять свою непосредственную работу;
* заботиться о благополучии своих коллег, подчиненных, учреждения, а также быть готовым принимать новых сотрудников;

- уважать мнение руководителя и старших по возрасту коллег, даже если их позиция не совпадает с собственным мнением врача, не доводить противоречия до конфликта;

-исключить грубое, нетактичное, неприличное отношение к пациентам, их  
родственникам, коллегам;

* признавать, что нет ничего более важного, чем пациенты и коллеги;
* знать свои обязанности и полномочия, а также права пациента;
* исключить обращение за помощью к вышестоящему руководству, минуя своего непосредственного начальника;

- предлагать конструктивные предложения по совершенствованию работы  
медицинского учреждения, так как никто не знает лучше ситуацию, чем тот, кто работает  
в ней постоянно;

* стремиться к скромности тем больше, чем больше титулов, профессионализма, знаний и новаторских идей у врача;
* вкладывать в выполнение своей работы все свои знания, умения, силы для достижения максимального положительного результата;
* соблюдать режим труда и отдыха, избегать усталости и раздражительности, вредных привычек;
* не допускать исполнения обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
* быть благодарным к тем, кто научил профессии врача и помогает в работе, самому помогать коллегам;

- оказывать помощь своим коллегам в сохранении и восстановлении их  
профессиональной репутации, если это не противоречит закону;

* общаться с коллегами, руководством, пациентами и их родственниками на равных, не принижая и не возвышая свое положение;
* не подвергать пациента неоправданному риску;
* уважать право пациента на выбор врача, консультацию у другого врача и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер;
* получать информированное добровольное согласие пациента на лечение при личном разговоре с пациентом (либо его законными представителями). Это согласие должно быть осознанным, пациент (его законные представители) должен быть непременно информирован о методах лечения, о последствиях их применения, в частности, о возможных осложнениях, других альтернативных методах лечения, порядке получения бесплатных и платных медицинских и немедицинских услуг;
* уважать честь и достоинство пациента, относиться к нему доброжелательно, уважать его права на личную тайну, с пониманием воспринимать озабоченность родных и близких состоянием больного, но в то же время врач не вправе без достаточных на то профессиональных причин вмешиваться в частные дела пациента и членов его семьи;
* врач не вправе применять медицинские методы и средства с целью наказания пациента, для удобства персонала или других лиц, а также участвовать в различных формах жестокого обращения с людьми;
* в случае неблагоприятного с точки зрения медицинской науки прогноза для пациента необходимо проинформировать его предельно деликатно и осторожно, оставив надежду на продление жизни, на возможный благоприятный исход;
* самореклама при общении врача с больным недопустима;
* недопустима выплата врачом комиссионных за направление к нему пациента, либо получение платы или иного вознаграждения из любого источника за направление пациента в определенное лечебное учреждение, к определенному специалисту или назначение определенного вида лечения;
* недопустимо в коммерческих целях привлекать к себе пациентов, которые уже проходят лечение у других врачей, продолжать дорогостоящее лечение, если очевидно, что оно не эффективно;
* при совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений врач обязан проинформировать об этом пациента (его родственников), старшего коллегу и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление вредных последствий, не дожидаясь указаний на это;
* недопустимо публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию коллеги или каким-либо иным образом его дискредитировать. Профессиональные замечания в адрес коллеги должны быть аргументированными, сделаны в неоскорбительной форме, желательно в личной беседе.
* не поддаваться давлению пациента, его родственников о назначении ему лечения, внеочередного оказания медицинской помощи, если для этого отсутствуют объективные медицинские и социальные причины;
* осуществлять врачебную практику только под собственной фамилией, не используя псевдоним и не указывая не присвоенных официально титулов, степеней, званий.
* пропагандировать здоровый образ жизни, быть примером в соблюдении общественных и профессиональных этических норм.
  1. Каждый врач, равно как и другие лица, участвующие в оказании медицинской помощи, обязаны сохранять врачебную тайну, как и сам факт обращения за медицинской помощью, если больной не распорядился иначе.

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

С письменного согласия гражданина или его [законного представителя](consultantplus://offline/ref=9A2C5B15055466C0069134FF7E27EFECB1A1B9586BE619EFC71599436EBE5DAA8B43BD7FDCD704Z5u9F) допускается разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, другим гражданам, в том числе должностным лицам, в целях медицинского обследования и лечения пациента, проведения научных исследований, их опубликования в научных изданиях, использования в учебном процессе и в иных целях.

В иных случаях разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, врачом не допускается.

Предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя,осуществляютуполномоченные представители Учреждения исключительно в соответствии со ст. 13 Федерального закона РФ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ

Врач должен следить за тем, чтобы лица, принимающие участие в лечении больного, также соблюдали профессиональную тайну. Лица, пользующиеся правом доступа к медицинской информации, обязаны сохранять в тайне все полученные о пациенте сведения.

В процессе научных исследований, обучения студентов и усовершенствования врачей должна соблюдаться врачебная тайна. Демонстрация больного возможна только с его согласия.

8.Особенности этики и служебного поведения среднего и младшего медицинского персонала

8.1. Основой профессиональной деятельности среднего и младшего  
медицинского персонала является доброе отношение к жизни, внимание и уважение к  
человеческой личности, стремление оказывать помощь другим людям из сострадания.

8.2.Средний и младший медицинский персонал в соответствии со своими  
должностными обязанностями может и должен давать рекомендации пациентам и их  
родственникам:

- по соблюдению режима дня, личной гигиене, уходу за тяжелобольными, подготовке к диагностическим, лечебным процедурам и оперативным вмешательствам, психологической адаптации, использованию вспомогательных средств индивидуальной реабилитации, гимнастике, физической активности, рациональному питанию, способам выполнения рекомендаций врача.

8.3. Средний и младший медицинский персонал не должен давать рекомендаций  
пациентам и их родственникам по приему тех или иных лекарственных препаратов или  
пищевых добавок, способах диагностики и лечения, выбору лечебного учреждения или  
врача, а также не должен давать прогнозов исхода лечения.

* 1. В случае несогласия медицинской сестры (брата) с назначенным пациенту лечением или болезненной (патологической) реакцией пациента на лечение медицинская сестра (брат) должны безотлагательно обсудить этот вопрос с лечащим врачом или врачом, его заменяющим, в отсутствие пациента.
  2. Средний и младший медицинский персонал, отвечающий за материально-техническое обеспечение медицинского процесса, а также ведение учетно-отчетной документации, должен:
* стремиться быть максимально объективным и честным, экономно и рационально распределять лекарственные препараты, медицинские и немедицинские материалы,
* не использовать имущество учреждения в личных целях,

- предлагать вышестоящему руководству способы оптимизации расходов на  
обеспечение учреждения материалами и услугами, а также по совершенствованию  
механизмов эксплуатации имущества в целях его сохранения и продления срока службы.

8.6. Основные этические принципы, которых должен придерживаться каждый  
сотрудник, занимающий должность среднего или младшего медицинского персонала:

* быть открытым к общению с окружающими и постоянно стремиться повышать свою квалификацию, при необходимости передавать свой опыт коллегам, пациентам и их родственникам;
* знать и соблюдать права пациента, санитарные правила, технику безопасности, инструкции к применению медицинской техники и лекарственных препаратов;
* не подвергать пациента неоправданному риску и не принимать предложений от родственников и самого пациента о помощи в противоестественном уходе из жизни (эвтаназии);
* информировать пациента и его родственников о порядке получения бесплатной медицинской помощи, в том числе медицинских манипуляций, выполнять свою работу одинаково качественно и доброжелательно по отношению к пациентам, независимо от ответной реакции пациентов, возможных добровольных подарков или официальной оплаты услуг;
* стремиться сохранять взвешенную самооценку, независимо от положительных (или отрицательных) слов со стороны пациента, его родственников, при необходимости уметь предупредить конфликт или попросить о помощи вышестоящее руководство;
* не перекладывать свои обязанности на коллег, пациентов, их родственников, что не исключает привлечение последних в качестве помощников;
* стремиться со своей стороны к дружелюбию со всеми;
* приветствуется при обоюдном согласии дружеское общение с коллегами и пациентами, при этом необходимо избегать навязывания собеседнику своих моральных, религиозных, политических убеждений;
* при установлении очередности оказания медицинской помощи нескольким пациентам необходимо руководствоваться только медицинскими критериями, исключая какую-либо дискриминацию;
* в случаях, требующих по медицинским показаниям контроля поведения пациента, следует ограничивать свое вмешательство в личную жизнь пациента исключительно профессиональной необходимостью;
* при проведении процедур стремиться избегать нахождения в помещении других лиц, в том числе врача и родственников, или их внезапного появления;
* уметь успокоить пациента и убедить его в полезности процедур, сопровождающихся болевыми ощущениями;

- уметь создавать физический, эмоциональный и духовный комфорт;

- избегать вредных привычек, нарушения режима труда и отдыха, соблюдать  
правила личной гигиены и рационального питания;

- не исполнять обязанности в состоянии алкогольного, наркотического, токсического  
опьянения.

9.Особенности этики и служебного поведения фармацевтических работников (провизоров, фармацевтов) и фармакологов

* 1. Главной целью фармацевтической деятельности должно быть сохранение и укрепление здоровья человека.
  2. Каждый сотрудник должен стремиться совершенствовать свой профессиональный уровень, обмениваться информацией с коллегами и взаимодействовать с врачами по вопросам фармакологии.
  3. Любой сотрудник должен стремиться к профессиональной независимости и предлагать наиболее оптимальные препараты, прежде всего, исходя из интересов пациента.
  4. Основные этические принципы, которых должен придерживаться каждый сотрудник:

- содействовать врачу, пациентам в выборе, назначении и применении  
лекарственных средств;

- сохранять корпоративную культуру, основанную на взаимоуважении;

* избегать оплаты услуг врача по рекомендации, назначению пациентам определенных лекарственных (нелекарственных) препаратов с целью увеличения продаж этих лекарственных (нелекарственных) препаратов;
* недопустимо искажать информацию о лекарственном препарате (свойствах, побочных действиях, сроке годности и т.д.);
* при выборе того или иного препарата исходить из интересов пациента и данных доказательной медицины;
* недопустимо злоупотреблять знаниями и положением для достижения личной выгоды или иных целей;
* при отсутствии объективных причин не переубеждать пациента в неоптимальном выборе лекарственного препарата, если пациент верит в эффективность принимаемых лекарственных препаратов;
* избегать оспаривать назначенную пациенту фармакотерапию, если она не угрожает жизни пациента;
* проявлять осмотрительность и принимать необходимые меры для обеспечения  
  сохранности качества, эффективности и безопасности лекарственных средств и других  
  товаров аптечного ассортимента.

1. Ограничения, налагаемые на медицинских работников и фармацевтических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности
   1. Медицинские работники и руководитель Учреждения не вправе:

- принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником педагогической и (или) научной деятельности), в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, а также участвовать в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

- заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

- предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

- осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией Учреждения, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

- выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия.

10.2. Фармацевтические работники Учреждения не вправе:

- принимать подарки, денежные средства, в том числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха, и принимать участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компании, представителя компании;

- получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения населению;

- заключать с компанией, представителем компании соглашения о предложении населению определенных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

- предоставлять недостоверную и (или) неполную информацию о наличии лекарственных препаратов, включая лекарственные препараты, имеющие одинаковое международное непатентованное наименование, медицинских изделий, в том числе скрывать информацию о наличии лекарственных препаратов и медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

10.3. Медицинским работникам запрещается осуществление эвтаназии, то есть ускорение по просьбе пациента его смерти какими-либо действиями (бездействием) или средствами, в том числе прекращение искусственных мероприятий по поддержанию жизни пациента

10.4. За нарушения требований, указанных в настоящем разделе, медицинские и фармацевтические работники, руководитель Учреждения несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

11.Основные принципы взаимоотношения сотрудников Учреждения с деловыми партнерами

* 1. Внешние отношения сотрудников Учреждения строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности. Деятельность Учреждения ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами и инвесторами.
  2. Учреждение дорожит своей деловой репутацией и имиджем, добросовестно выполняет свои обязательства перед партнерами и инвесторами. При возникновении разногласий и споров основным инструментом их решения являются переговоры и поиск компромиссов.
  3. Учреждение выстраивает взаимоотношения на основе соблюдения  
     законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов  
     Учреждения, норм и правил настоящего Кодекса.
  4. Учреждение стремится к содействию соблюдению принципов Кодекса.
  5. Учреждение должно не допускать действий должностных лиц и других  
     сотрудников Учреждения, направленных на извлечение ими личной выгоды при  
     заключении и исполнении договоров (контрактов) с партнерами.

1. Взаимоотношения с представителями органов государственной власти и средств массовой информации. Конфиденциальность информации
   1. Сотрудники должны уважительно относиться к деятельности представителей органов государственной власти и средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения.
   2. Учреждение выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти и средств массовой информации уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Российской Федерации.
   3. Учреждение стремится к соблюдению высоких стандартов во взаимодействии со средствами массовой информации. Общение со средствами массовой информации допускается только уполномоченными представителями Учреждения.
   4. Сотрудники Учреждения не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов, использования сведений полученных в ходе выполнения своих служебных обязанностей не по назначению при взаимоотношениях со СМИ.
   5. Сотрудник должен обеспечивать конфиденциальность полученной информации, не использовать эту информацию во вред Учреждению, для целей личной выгоды, либо в интересах третьих лиц.
   6. При обращении к уполномоченному представителю Учреждения представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций представитель Учреждения имеет право, в рамках своей компетенции:

- предоставить теоретическую информацию по тому или иному заболеванию;

- проинформировать о положениях нормативно-правовых документов в сфере  
здравоохранения и порядке их применения на практике;

* предоставить с согласия руководителя имеющуюся статистическую информацию по отделению, учреждению;
* предоставить информацию о применяемых в отделении, учреждении технологиях лечения;
* предоставить информацию санитарно-эпидемиологического характера;
* иную информацию по согласованию с руководителем Учреждения.
  1. При обращении к сотруднику или должностному лицу представителей  
     средств массовой информации, общественных и иных организаций сотрудник не имеет  
     права:
* предоставлять информацию о пациентах, составляющую врачебную тайну;
* предоставлять персонифицированную информацию о пациентах, которые умерли;

- подтверждать и опровергать информацию о факте обращения конкретного  
гражданина за медицинской помощью, о его лечении, выписке, смерти и т.д.;

- предоставлять фото- и видеоматериалы, по которым можно опознать пациента  
(пациентов).

* 1. С согласия пациента информация о нем может быть предоставлена его близким родственникам или законному представителю.
  2. Информация об образовании, специализации, стаже работы, месте работы, квалификации и иные сведения, характеризующие профессиональную деятельность медицинского сотрудника, являются открытыми для пациента и общественности.
  3. Вся информация о медицинском учреждении, не затрагивающая личных интересов сотрудников, в том числе о лицензии, сертификатах, штатных и внештатных специалистах, материально-техническом оснащении, показателях работы, финансировании, является открытой для пациента и общественности.

13.Получение подарков, услуг сотрудниками Учреждения,

противодействие коррупции.

13.1.Сотрудникам Учреждения не рекомендуется принимать или передавать подарки либо услуги в любом виде от клиентов Учреждения или третьих лиц в качестве  
благодарности за совершенную услугу или данный совет. Получение денег в качестве  
подарка в любом виде строго запрещено, вне зависимости от суммы.

13.2.Учреждение не приемлет коррупции. Сотрудники Учреждения обязаны  
противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике.

* 1. Сотрудник обязан уведомлять своего руководителя обо всех случаях обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

1. Внешний вид сотрудников Учреждения
   1. Внешний вид сотрудников является одним из ключевых составляющих элементов общего имиджа Учреждения. Внешний вид сотрудников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей должен способствовать уважению граждан к Учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.
   2. Стиль одежды - деловой (классический), одежда должна поддерживаться в надлежащем состоянии (быть чистой и выглаженной). Форма может отличаться в деталях и цвете, она должна быть чистой, удобной, соответствовать размеру.
   3. Находясь на рабочем месте, сотрудники должны носить чистую обувь классических моделей. Недопустимо находиться на рабочем месте в тяжелой, грязной уличной обуви, верхней одежде.
   4. Недопустимо нахождение на рабочем месте в спортивной, вызывающей и любой иной не отвечающей требованиям делового стиля одежде.
   5. При выборе аксессуаров и украшений следует руководствоваться принципом умеренности, соответствием с общим видом одежды. Кольца, серьги, цепочки, браслеты не должны быть крупными, броскими.
   6. Прическа должна быть аккуратной, традиционно-классической и ухоженной, длинные волосы убраны. Ногти должны быть ухожены. У сотрудниц -спокойный макияж.
   7. Находясь на рабочем месте, сотрудники-мужчины обязаны быть чисто выбриты. При ношении бород и усов следует придерживаться умеренных, консервативных стилей.
2. Защита имущества Учреждения
   1. Имущество Учреждения может быть использовано только для деятельности  
      Учреждения и не может быть использовано в целях, противоречащих законодательству  
      Российской Федерации, внутренним документам и интересам Учреждения.
   2. Сотрудники Учреждения обязаны осуществлять защиту вверенного им  
      имущества Учреждения от утраты, кражи, использования не по назначению, незаконного  
      или неэффективного использования.

16. Решения конфликтных ситуаций

16.1. Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые  
могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес  
сотрудника противоречит интересам Учреждения, или когда Сотрудник может  
рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им  
должности.

16.2.Все сотрудники Учреждения должны стремиться к осуществлению  
бесконфликтной деятельности, относясь с уважением к интересам, приоритетам,  
каждого сотрудника, партнера, пациента.

16.3.Сотрудники обязаны воздерживаться от действий, рискованных с точки зрения  
возникновения конфликта интересов, в частности способствующих возникновению  
сторонних деловых интересов, препятствующих эффективной работе в Учреждении.

16.4.Обо всех возможных конфликтах интересов сотрудники  
Учреждения должны незамедлительно сообщать своему непосредственному  
руководителю. Сферы потенциальных конфликтов оперативно выявляются, сводятся к  
минимуму, и ставятся под строгий контроль.

* 1. Эффективное функционирование Учреждения строится через определение зон ответственности и обязанностей сотрудников и исключение ситуаций, когда зона ответственности Сотрудника допускает конфликт интересов.
  2. Разрешение конфликтов производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Учреждения был минимальным.
  3. При разрешении конфликта соблюдаются принципы профессионализма, открытости, справедливости и честности.
  4. В случае возникновения конфликта интересов сотрудник Учреждения обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя Учреждения.
  5. Руководитель Учреждения в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.
  6. Ни одно структурное подразделение Учреждения и никто из сотрудников Учреждения не имеет права пользоваться исключительным положением для разрешения конфликтной ситуации в свою пользу.

17. Ответственность за нарушение норм Кодекса

17.1.Соблюдение сотрудником Учреждения норм Кодекса является важным  
элементом для всесторонней и объективной оценки его личностных и профессионально-  
деловых качеств.

17.2.Каждый сотрудник Учреждения, подвергшийся критике руководства или своих  
коллег по поводу нарушения этики профессионального поведения, вправе потребовать  
объективного служебного расследования допущенных им отступлений от норм Кодекса.

* 1. По желанию сотрудника Учреждения или по требованию его непосредственного руководителя расследование может проводиться конфиденциально.
  2. В случае обвинения сотрудника Учреждения в нарушении настоящего Кодекса понесшая ущерб сторона может обратиться к руководству Учреждения, прежде чем обращаться в судебные органы.
  3. В случае выявления и подтверждения фактов нарушений персоналом Учреждения настоящего Кодекса, руководство Учреждения принимает решение об устранении выявленных фактов сотрудником Учреждения, допустившим нарушение настоящего Кодекса.
  4. Нарушение общепринятых норм медицинской этики и деонтологии является нарушением прав пациента и влечет за собой гражданско-правовую ответственность.
  5. За совершение проступка, подрывающего репутацию Учреждения и самого сотрудника, главный врач Учреждения может направить свое заключение соответствующему руководителю подразделения для рассмотрения вопроса о возможности привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности.
  6. Корпоративная культура и этичность взаимоотношений являются приоритетом и зоной ответственности каждого Сотрудника, работающего в Учреждения, в равной степени.

18. Исполнение Кодекса

18.1. Все Сотрудники Учреждения, независимо от занимаемой должности, обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

18.2. Все Сотрудники Учреждения должны быть ознакомлены с положениями  
Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

18.3. При возникновении конфликтных ситуаций, связанных с соблюдением Кодекса  
или неэтичного поведения сотрудника Учреждения или его коллеги, сотрудники  
Учреждения вправе обратиться к своему непосредственному руководителю, а при  
необходимости к руководителю Учреждения.

* 1. Сотрудники Учреждения должны всемерно содействовать расследованию нарушений этики, предоставлять материалы и документы, необходимые для проверки обстоятельств подобных нарушений.
  2. Преследование сотрудника Учреждения, который заявил о нарушении положений Кодекса, будет рассматриваться как нарушение положений Кодекса.

19. Заключительные положения

19.1. Главный врач Учреждения утверждает настоящий Кодекс, вносит в него изменения и дополнения, а также определяет основные направления реализации настоящего Кодекса.

19.2.Должностным лицам и другим сотрудникам Учреждения обеспечивается возможность изучения и соблюдения в профессиональной деятельности настоящего Кодекса.

19.3.Текст настоящего Кодекса размещается на сайте Учреждения и должен находиться во всех подразделениях Учреждения в общедоступном месте.

Уведомление об ознакомлении с положениями Кодекса этики и служебного поведения работников ОГАУЗ «ТОКБ»

Подтверждаю, что ознакомлен (а) с Кодексом этики и служебного поведения работников ОГАУЗ «ТОКБ» и осознаю свои обязательства по его соблюдению.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Наименование структурного подразделения* | | | |
| *Ф.И.О. работника* | *Должность работника* | *Подпись работника* | *дата* |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |