

КОМИТЕТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ОНКОЛОГИЧЕСКИЙ  
ДИСПАНСЕР»

ПРИКАЗ

30.10.2019

№ 553

г. Волгоград

**О создании комиссии по медицинской этике и деонтологии, утверждении положения о комиссии по медицинской этике и деонтологии и Кодекса медицинской этики, служебного поведения и корпоративного этикета работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной клинический онкологический диспансер»**

Во исполнение поручения Правительства Российской Федерации от 28.09.2012 № ОГ-П12-5718 «О развитии институтов самоуправления и принятия кодексов профессиональной этики работников, оказывающих услуги в социальной сфере», в целях внедрения в профессиональную среду принципов и норм корпоративной этики, которые направлены на разрешение нравственно-этических проблем и спорных ситуаций, предотвращения злоупотреблений в профессиональной деятельности, руководствуясь статьей 71 Федерального закона РФ от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», международным кодексом медицинской этики, этическим кодексом медицинской сестры России,

п р и к а з ы в а ю :

1. Создать в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Волгоградский областной клинический онкологический диспансер» (далее – ГБУЗ «ВОКОД») комиссию по медицинской этике и деонтологии в составе:

1.1. Председатель комиссии:

- Жаворонкова В.В. – заместитель главного врача по хирургической помощи

1.2. Заместитель председателя комиссии:

- Гужвина О.В. – начальник отдела менеджмента и организации медицинской деятельности

1.3. Члены комиссии:

- Климченко Н.А. – начальник отдела кадров

- Мудраченко В.В. – и.о. главной медицинской сестры

- Ковалева Е.В. – начальник юридического отдела

- Сапогова Н.В. (секретарь комиссии) – менеджер информационно-аналитического отдела

- Кондратьева О.Н. – заведующий отделением –врач-онколог поликлинического отделения;

- Постолов М.П. – заведующий отделением-врач-онколог онкологического отделения хирургических методов лечения №5 (торакальная онкология)

- Теличко С.В. - заведующий отделением-врач-онколог онкологического отделения хирургических методов лечения №6 (опухолей костей, кожи и мягких тканей)

- Бабина К.Г. - заведующий отделением-врач-онколог химиотерапевтического (противоопухолевой лекарственной терапии) отделения
- Петрова Е.Б. - заведующий отделением-врач-радиотерапевт отделения радиотерапии
- Состина Е.А. - заведующий отделением-врач-анестезиолог-реаниматолог отделения анестезиологии-реанимации
- Гуковская Н.В. - заведующий отделением-врач-статистик организационно-методического отдела

2. Утвердить следующие локальные нормативные акты:

2.1. Положение о комиссии по медицинской этике и деонтологии ГБУЗ «ВОКОД» (Приложение №1).

2.2. Кодекс медицинской этики, служебного поведения и корпоративного этикета работников ГБУЗ «ВОКОД» (Приложение №2)

3. Заведующей канцелярией Петковой И.Н. ознакомить с приказом заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений и филиалов ГБУЗ «ВОКОД».

4. Руководителям структурных подразделений и филиалов ГБУЗ «ВОКОД» обеспечить ознакомление с приказом подчиненных сотрудников.

5. Начальнику отдела обеспечения и эксплуатации информационного оборудования Стапанавичусу Е.А. разместить приказ на официальном сайте ГБУЗ «ВОКОД».

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

7. Приказ № 5/1 от 09.01.2019 считать утратившим силу.

Главный врач ГБУЗ «ВОКОД»



Н.В. Коваленко

## **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО МЕДИЦИНСКОЙ ЭТИКЕ И ДЕОНТОЛОГИИ ГБУЗ «ВОКОД»**

### **1. Общие положения**

1.1. Комиссия по медицинской этике и деонтологии ГБУЗ «ВОКОД» (далее — Комиссия) создана для осуществления контроля и оценки соблюдения медицинскими работниками норм профессиональной этики во взаимоотношениях с коллегами и пациентами, для рассмотрения конфликтных ситуаций, относящихся к сфере этики и служебного поведения работников учреждения здравоохранения.

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), Кодекса врачебной этики РФ (одобрен Всероссийским Пироговским съездом врачей 07.06.1997), Этического кодекса медицинской сестры (одобрен Всероссийской конференцией Ассоциации медицинских сестер России в сентябре 2010), Этических принципов сестринского дела и общепризнанными нравственными нормами российского государства и общества.

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, устоявшихся традиций, современных правовых актов и регламентированных требований, предусмотренных практической профессиональной деятельностью медицинского работника.

1.4. Состав комиссии формируется из числа лиц администрации и сотрудников ГБУЗ «ВОКОД», в том числе специалистов с высшим медицинским и юридическим образованием, специалистов со средним медицинским образованием.

1.5. Комиссия утверждается приказом главного врача в количестве не менее 6 человек сроком на 3 года.

1.6. Председатель (заместитель председателя) и секретарь комиссии обеспечивают 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, особенно перед наиболее бедными, социально незащищенными и крайне уязвимыми его представителями.

2.2. Создание в ГБУЗ «ВОКОД» Комиссии в рамках полномочий главного врача должно способствовать гармоничному развитию отношений медицинских работников и пациентов, позволять решать проблемные ситуации на межличностном уровне, путем разумного соглашения, не доводя их до конфликтов и судебных разбирательств.

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 неукоснительного соблюдения принципов медицинской этики;
- рассмотрение конфликтных ситуаций, относящихся к сфере профессиональной этики;
- защита прав медицинского работника и иных сотрудников учреждения здравоохранения, а также пациента.

2.4. Рассмотрение достоинств и недостатков применяемых методов диагностики, лечения и реабилитации, качества медицинской помощи не является предметом для обсуждения и не входит в задачи Комиссии, если это не повлекло за собой этические и деонтологические конфликты.

2.5. В случае выявления признаков преступной деятельности сотрудника, а также грубых нарушений трудовой дисциплины, совершения проступков, являющихся общепризнанно-аморальными, выражающими явное неуважение к обществу, руководитель учреждения здравоохранения может принять решение единолично или, при необходимости, привлечь Комиссию для подготовки выводов и предложений.

2.6. Медицинские сотрудники должны избегать необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они должны стремиться к их конструктивному решению. Если же сотрудники не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике учреждения здравоохранения просьбу помочь разобраться данную ситуацию, провести проверку, подготовить заключение.

### **3. Порядок работы комиссии**

3.1. В комиссию могут обращаться медицинские работники, сотрудники медицинского учреждения, пациенты, их родственники и иные лица, путем подачи письменного заявления, в течение месяца с момента совершения медицинским работником, иным лицом учреждения здравоохранения нарушения норм профессиональной этики и/или служебного поведения.

3.2. Комиссия вправе рассматривать обращения юридических лиц, органов государственной власти и местного самоуправления, средств массовой информации, правоохранительных органов, общественных объединений и иных источников.

3.3. Поступившие заявления (обращения) 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 рассматривает документы в присутствии медицинского работника, других заинтересованных лиц. Пациенты или их родственники приглашаются на заседание в том случае, если это может способствовать разрешению этической проблемы.

3.5. 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.

3.6. Решение комиссии легитимно, если на заседании присутствуют не менее половины его членов. Решение принимается большинством голосов присутствующих

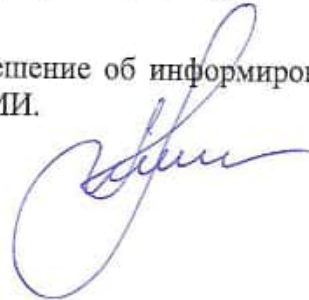
членов комиссии, но не менее 75% от числа проголосовавших. Копия решения в пятидневный срок вручается заявителю.

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

- в действиях медицинского работника нарушений норм профессиональной этики, деонтологии и служебного поведения не установлено;
- указать медицинскому работнику на допущенное нарушение и предупредить о недопустимости впредь нарушений профессиональной этики и служебного поведения;
- объявить общественное порицание;
- рекомендовать главному врачу принять к нарушителю меры дисциплинарного взыскания.

3.8. Комиссия может принять решение об информировании населения по итогам своей работы на сайте учреждения, в СМИ.

Главный врач



Н.В. Коваленко

**КОДЕКС**  
**медицинской этики, служебного поведения и корпоративного этикета**  
**работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**«Волгоградский областной клинический онкологический диспансер»**  
**(ГБУЗ «ВОКОД»)**

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Волгоградский областной клинический онкологический диспансер» (ГБУЗ «ВОКОД») (далее-Кодекс) является основополагающим документом, определяющим совокупность этических норм и принципов поведения работников учреждения при осуществлении профессиональной деятельности. Настоящий Кодекс определяет отношения между работниками учреждения, обществом и пациентом, и направлен на обеспечение прав, достоинства, здоровья личности и общества в целом, а также определяет высокую моральную ответственность работников учреждения перед обществом за свою деятельность.

Настоящий Кодекс разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «О противодействии коррупции», Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

Положения Кодекса распространяются на всех работников учреждения, в том числе его филиалов.

**1. Общие положения**

1.1. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники ГБУЗ «ВОКОД» и его филиалов (далее – работники), независимо от замещаемой ими должности.

1.2. В Кодексе используются следующие термины:

1.2.1. **«конфликт интересов»** - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами ГБУЗ «ВОКОД» и (или) интересам пациента, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации ГБУЗ «ВОКОД».

1.2.2. **«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. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции").

1.2.3. **«противодействие коррупции»** - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества,

организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"):

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

1.2.4. **«врачебная тайна»** - медицинское, правовое, социально-этическое понятие, представляющее собой запрет медицинскому работнику сообщать третьим лицам информацию о состоянии здоровья пациента, диагнозе, результатах обследования, самом факте обращения за медицинской помощью и сведений о личной жизни, полученных при обследовании и лечении. Запрет распространяется также на всех лиц, которым эта информация стала известна в случаях, предусмотренных законодательством.

1.2.5. **«гарантия прав пациента»** - предусмотренное законом, иным правовым актом или договором обязательство по выполнению содержащихся в них норм и положений, обеспечивающих реализацию прав пациента при предоставлении медицинских и сервисных услуг.

1.2.6. **«качество медицинской помощи»** - совокупность характеристик, отражающих своевременность оказания медицинской помощи, правильность выбора методов профилактики, диагностики, лечения и реабилитации при оказании медицинской помощи, степень достижения запланированного результата.

1.2.7. **«корпоративная культура»** - совокупность материальных и духовных ценностей, созданных и создаваемых работниками учреждения в процессе трудовой деятельности.

1.2.8. **«корпоративный этикет»** - совокупность норм поведения, правила профессионального этикета, распространяемые на работников учреждения.

1.2.9. **«медицинская этика»** - совокупность нравственных норм профессиональной деятельности медицинских и фармацевтических работников, предусматривающая взаимоотношения с пациентом, медицинскими и фармацевтическими работниками между собой, с родственниками пациента, здоровыми людьми.

1.2.10. **«медицинская деонтология»** - совокупность этических норм поведения медицинских и фармацевтических работников при выполнении своих профессиональных обязанностей в отношении пациента.

1.2.11 **«права пациента»** - специфические права, производные от общих гражданских, политических, экономических, социальных прав человека и реализуемые при получении медицинской помощи и связанных с ней услуг или в связи с любым медицинским воздействием, осуществляемым в отношении граждан.

1.3. **Целью принятия Кодекса является:** установление этических норм и правил служебного поведения работников учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, удовлетворение потребностей пациентов путем оказания качественной, доступной, квалифицированной медицинской помощи, а также содействие укреплению авторитета ГБУЗ «ВОКОД» как медицинского учреждения, доверия граждан к работникам и обеспечение единых норм поведения работников.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих должностных обязанностей.

1.5. Каждый работник должен принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, а каждый гражданин Российской Федерации вправе ожидать от работника поведения в отношениях с ним в соответствии с положениями Кодекса. Соблюдение этих правил является ключом к конструктивному общению, позволит достичь максимальной эффективности в обслуживании пациентов, устранить конфликт корпоративных и личных интересов, достойно нести высокое звание -

сотрудник ГБУЗ «ВОКОД», повысить культуру и качество оказания медицинской помощи населению.

1.6. Администрация несет ответственность за строгое соблюдение этических норм и стандартов профессиональной деятельности, за создание корпоративной культуры. Все сотрудники должны осознавать свою роль в деятельности учреждения. Успеха можно достичь только благодаря тесному взаимодействию сотрудников внутри учреждения, коммуникациям между его структурными подразделениями.

1.7. В соответствии Политикой в области качества и с действующим законодательством основополагающим при оказании медицинской помощи является принцип приоритета интересов пациента.

Медицинский работник обязан оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений и иных немедицинских факторов.

1.8. Медицинский работник несет ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией и должностными обязанностями в пределах имеющихся ресурсов.

Моральная обязанность медицинского работника соблюдать чистоту рядов медицинского сообщества, беспристрастно анализировать как ошибки своих коллег, так и свои собственные. Препятствовать практике бесчестных и некомпетентных коллег, а также различного рода непрофессионалов, наносящих ущерб здоровью пациентов.

1.9. Участвуя в комиссиях, консультациях, экспертизах и т.п., медицинский работник обязан ясно и открыто заявлять о своей позиции, отстаивать свою точку зрения, а в случаях давления на него - прибегать к общественной и юридической защите.

1.10. Медицинский работник не вправе использовать свои знания и возможности в негуманных целях и без достаточных оснований применять медицинские меры или отказывать в них; использовать методы медицинского воздействия на пациента с целью его наказания, а также в интересах третьих лиц; наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб ни намеренно, ни по небрежности и безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб.

1.11. Медицинский работник не имеет права, пользуясь своим положением, эмоциональным состоянием пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством.

1.12. Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объемов медицинской помощи, предоставляемых ему бесплатно в рамках государственных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации.

1.13. Медицинский работник не вправе предоставлять при назначении курса лечения пациенту недостоверную, неполную или искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях, в том числе скрывать от пациента информацию о наличии лекарственных препаратов, медицинских изделий, имеющих более низкую цену.

1.14. Кодекс служит фундаментом для формирования рабочих взаимоотношений в учреждении, основанных на общепринятых нормах морали и нравственности, уважительном отношении работников друг к другу.

1.15. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.



## 2. Основные обязанности и принципы служебного поведения работников

2.1. Деятельность учреждения и ее работников основывается на следующих принципах профессиональной этики:

- законность;
- профессионализм;
- независимость;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- информирование;
- эффективный внутренний контроль;
- справедливость;
- ответственность;
- объективность;
- доверие, уважение и доброжелательность к коллегам по работе.

2.2. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.2.7. незамедлительно сообщить 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).

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

2.3.1. исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности учреждения;

2.3.2. соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и региональное законодательство, в том числе иные специальные правовые нормы, регламентирующие вопросы здравоохранения, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

2.3.3. обеспечивать эффективную работу учреждения;

2.3.4. осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности учреждения;

2.3.5. при исполнении трудовых обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;

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

2.3.7. соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на деятельность работников действий граждан, организаций, объединений;

2.3.8. соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

2.3.9. проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

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

2.3.11. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;

2.3.12. не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

2.3.13. воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, руководителя учреждения, если это не входит в должностные обязанности работника;

2.3.14. соблюдать установленные в учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;

2.3.15. уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

2.3.16. противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством о противодействии коррупции;

2.3.17. проявлять при исполнении трудовых обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение);

2.3.18. стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника учреждения.

2.4. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

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

2.4.2. не получать в связи с исполнением трудовых обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);

2.4.3. принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.5. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за

несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.6. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в организации либо ее подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

2.7. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

2.7.1. принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;

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

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

### 3. Основные принципы медицинской этики и деонтологии

Принципы медицинской этики и деонтологии предусматривают:

3.1. одинаково уважительно относиться к гражданам, обратившимся за медицинской помощью;

3.2. избегать осуждения действий (бездействия) пациента, своих коллег, должностных лиц, государственных служащих;

3.3. не обсуждать (в форме критики) с пациентом лечебные действия предыдущего врача;

3.4. при любых обстоятельствах стремиться быть внимательным и доброжелательным к пациентам, их родственникам, своим коллегам, независимо от ответной реакции;

3.5. исключить грубое и нетактичное отношение к пациентам, их родственникам, коллегам;

3.6. уметь при необходимости отказывать в вежливой форме;

3.7. уметь при необходимости уступать и не принимать во внимание причиненной несправедливости или обиды;

3.8. выслушивать пациентов, отвечать на вопросы, избегая проявления негативных эмоций и осознавая, что многие пациенты серьезно (буквально) относятся к словам врача;

3.9. не допускать ни при каких обстоятельствах шуточного обращения с пациентами;

3.10. быть готовым испытывать временный дискомфорт ради пользы пациента или коллеги.

Нарушение общепринятых норм медицинской этики и деонтологии является нарушением прав пациента и влечет за собой административную, гражданско-правовую ответственность. В исключительных случаях унижение чести и достоинства личности пациента, его родственников или коллеги, выраженное в форме оскорбления, преследуется Уголовным кодексом Российской Федерации.

### 4. Этические правила служебного поведения работников

4.1. В служебном поведении работнику учреждения 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.

4.2. При исполнении своих служебных обязанностей работник учреждения должен 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) курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

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

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

4.4. Внешний вид работника учреждения при исполнении им трудовых обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к учреждению, а также, при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4.5. Обязательным для каждого медицинского работника является неразглашение врачебной тайны.

4.6. Медицинские работники должны помнить, что пациент имеет право на исчерпывающую информацию о состоянии своего здоровья.

## **5. Особенности этики и деонтологии административно - управленческого персонала и руководителей структурных подразделений**

5.1. Работа в самом учреждении, так и в подразделениях должна подчиняться строгой дисциплине, должна соблюдаться субординация, то есть служебное подчинение младшего по должности к старшему.

5.2. Руководителям подразделений всех уровней необходимо быть объективными и справедливыми в отношении всех подчиненных, равными в обращении с ними. Быть принципиальными в деле, требовательными и вместе с тем терпимыми к людям, тактичными, заботиться о создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

5.3. Основные этические принципы при осуществлении управления:

5.3.1. самоконтроль (самообладание) в любых ситуациях, умение управлять своими чувствами и поступками, постоянство и последовательность;

5.3.2. делегирование полномочий своим доверенным лицам, признание их прав и ответственности по определенному кругу вопросов;

5.3.3. систематическое предоставление своим подчиненным оценки их деятельности, начиная с достигнутых ими успехов, заканчивая вопросами, с которыми подчиненные не справились;

5.3.4. избегать обсуждения достоинств и недостатков подчиненных в их отсутствие;

5.3.5. выносить решение о дисциплинарном наказании сотрудника только после личной беседы с ним, при этом стремиться сохранить партнерские отношения с ним;

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

- 5.3.7. четкое определение обязанностей и полномочий сотрудника, в рамках которых он может самостоятельно принимать решения и проявлять инициативу;
- 5.3.8. беречь честь и достоинство каждого подчиненного, при необходимости вставать на его защиту;
- 5.3.9. не давать указаний подчиненным своего заместителя в присутствии этого заместителя;
- 5.3.10. избегать обсуждения неудовлетворительной деятельности вышестоящих сотрудников в присутствии его подчиненных;
- 5.3.11. приветствуется наставничество, по типу "большую часть своего времени уделять меньшему количеству (2 - 3 человека) более способных сотрудников";
- 5.3.12. не препятствовать карьерному росту сотрудников;
- 5.3.13. преданность своему делу и интересам сотрудников.

## **6. Особенности медицинской этики и деонтологии врача**

- 6.1. Эффективный медицинский коллектив должен представлять собой группу взаимосвязанных и взаимодействующих специалистов различных специальностей, работающих для достижения определенной цели: сохранение жизни человека и восстановление здоровья.
- 6.2. Каждый врач должен систематически профессионально совершенствоваться. Своим поведением и отношением к окружающим, исполнением своих обязанностей врач должен быть хорошим примером для молодых специалистов, среднего и младшего медицинского персонала, студентов. Уважительное отношение к человеческой жизни и здоровью со стороны врача должно проявляться в его образе жизни.
- 6.3. Основные этические принципы, которых должен придерживаться врач:
  - 6.3.1. уважать мнение руководителя и старших по возрасту коллег, даже если их позиция не совпадает с собственным мнением врача, не доводить противоречия до конфликта;
  - 6.3.2. нельзя критиковать или давать оценку действиям коллеги в присутствии больного, замечания коллегам необходимо делать при необходимости в личной беседе, не подрывая авторитета врача.
  - 6.3.3. врач не вправе публично ставить под сомнение профессиональную квалификацию другого врача или каким-либо иным образом его дискредитировать
  - 6.3.4. быть благодарным к тем, кто научил профессии врача и помогает в работе, самому помогать коллегам;
  - 6.3.5. оказывать помощь своим коллегам в сохранении и восстановлении их профессиональной репутации, если это не противоречит закону;
  - 6.3.6. общаться с коллегами, руководством, пациентами и их родственниками на равных, не принижая и не возвышая свое положение;
  - 6.3.7. уважать право пациента на выбор врача, консультацию у другого врача и участие в принятии решений о проведении лечебно-профилактических мер;
  - 6.3.8. информированное добровольное согласие пациента на лечение врач получает при личном разговоре с пациентом (либо его законными представителями).
  - 6.3.9. 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 назначении определенного вида лечения без достаточных медицинских оснований;
  - 6.3.10. публикации медицинского характера, выступления на научных форумах, просветительская деятельность в прессе, на радио и телевидении должны быть безупречными в этическом плане, ограничиваться объективной научно-практической информацией и не содержать элементов недобросовестной конкуренции, рекламы и саморекламы;

6.3.11. при совершении ошибки или развитии в процессе лечения непредвиденных осложнений врач обязан проинформировать об этом пациента, старшего коллегу и немедленно приступить к действиям, направленным на исправление вредных последствий, не дожидаясь указаний на это;

6.3.12. не поддаваться давлению пациента, его родственников о назначении ему лечения, внеочередного оказания медицинской помощи, если для этого отсутствуют объективные медицинские и социальные причины;

6.3.13. осуществлять врачебную практику только под собственной фамилией, не используя псевдоним и не указывая не присвоенных официально титулов, степеней, званий.

## **7. Особенности медицинской этики и деонтологии среднего и младшего медицинского персонала**

7.1. Основой медицинского персонала является доброе отношение к жизни, внимание и уважение к человеческой личности, стремление оказывать помощь другим людям из сострадания

7.2. Средний и младший медицинский персонал в соответствии со своими должностными обязанностями не может давать никаких рекомендации пациентам и их родственникам: по приему тех или иных лекарственных препаратов личной гигиене, способам выполнения рекомендаций врача и др.

7.3. Основные этические принципы, которых должен придерживаться каждый работник, занимающий должность среднего и младшего медицинского персонала:

7.3.1. знать и соблюдать права пациента, санитарные правила, технику безопасности;

7.3.2. не подвергать пациента неоправданному риску;

7.3.3. выполнять свою работу одинаково качественно и доброжелательно по отношению к пациентам, независимо от социального статуса и ответной реакции пациентов, возможных добровольных подарков или официальной оплаты услуг;

7.3.4. стремиться сохранять взвешенную самооценку, независимо от положительных (или отрицательных) слов со стороны пациента, при необходимости уметь предупредить конфликт или попросить о помощи врача

7.3.5. не перекладывать свои обязанности на коллег

7.3.6. приветствуется при обоюдном согласии дружеское общение с коллегами и пациентами, при этом необходимо избегать навязывания собеседнику своих моральных, религиозных, политических убеждений;

7.3.7. недопустимо обращаться к пациентам на "ты" и вместо имени, отчества или фамилии говорить "больной" и "больная"; обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом и больным, не создают обстановки взаимного доверия и уважения;

7.3.8. уметь создавать физический, эмоциональный и духовный комфорт.

## **8. Соблюдение принципов этики при получении и предоставлении информации**

8.1. За разглашение врачебной тайны законодательством установлены три вида ответственности: дисциплинарная; административная и уголовная.

8.2. Требование сохранять врачебную тайну не относится к ситуациям, представляющим опасность для других людей: венерические заболевания, инфекционные, инфицирование вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ), отравления и др. В этих случаях медработники обязаны немедленно информировать соответствующие организации.

8.3. При обращении к медицинскому (административному) работнику представителей средств массовой информации, общественных и иных организаций работник по согласованию с руководством, в рамках своей компетенции может:

8.3.1. предоставить теоретическую информацию по тому или иному заболеванию;

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

8.3.3. проинформировать о вышестоящих организациях, медицинских учреждениях, технологиях лечения;

8.3.4. предоставить с согласия руководителя имеющуюся статистическую информацию по отделению, учреждению;

8.3.5. предоставить информацию о применяемых в учреждении технологиях лечения.

8.4. Руководители медицинских учреждений несут персональную ответственность за хранение, передачу и безопасность конфиденциальной информации о сотрудниках и пациентах в соответствии с законодательством.

## **9. Ответственность за нарушение положений Кодекса**

4.1. Нарушение работниками учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер юридической ответственности.

4.2. Соблюдение работником учреждения положений Кодекса учитывается при назначении поощрений, при наложении дисциплинарных взысканий, а также при оценке эффективности его деятельности.

4.3. Работники учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Если работник учреждения не уверен, как необходимо поступить в соответствии с настоящим Кодексом, он должен обратиться за консультацией (разъяснениями) к своему непосредственному руководителю либо в кадровое или юридическое подразделение организации.