

КОДЕКС

этики и профессионального поведения работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Детская городская поликлиника № 5 город Нижний Тагил»

I. Общие положения

1. Кодекс этики и профессионального поведения работника государственного учреждения здравоохранения Свердловской области «Детская городская поликлиника № 5 город Нижний Тагил» разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 12.08.2002г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 01.09.2014г. № 487 «О кодексе этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства здравоохранения Российской Федерации», Приказа Министерства здравоохранения Свердловской области от 28.03.2014г. № 412-п «Об утверждении кодекса профессиональной этики медицинского работника Свердловской области» и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

2. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики, принципов поведения медицинского работника при осуществлении профессиональной медицинской деятельности и основных правил служебного поведения всех работников государственного учреждения здравоохранения Свердловской области «Детская городская поликлиника № 5 город Нижний Тагил» (далее – Учреждение).

3. Гражданину Российской Федерации, принимающемуся на работу в Учреждение, рекомендуется ознакомиться с положениями Кодекса и руководствоваться ими в процессе своей профессиональной деятельности, а каждому работнику Учреждения принимать все меры для соблюдения положений Кодекса.

4. Целью Кодекса являются:

а) установление единых этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности;

б) содействие укреплению авторитета Учреждения, его медицинских работников, доверия граждан к медицинским учреждениям.

5. Кодекс определяет:

а) основные морально-этические принципы поведения, которые должны соблюдать работники Учреждения, независимо от занимаемой должности;

б) этические ценности, которыми должны руководствоваться в своей деятельности работники Учреждения;

в) поведение работников Учреждения при осуществлении профессиональной деятельности.

6. Цель профессиональной деятельности медицинского работника - сохранение жизни человека, участие в разработке и проведении мероприятий по охране его здоровья в пределах компетенции медицинского работника, надлежащее оказание всех видов диагностической, лечебной, профилактической, реабилитационной и паллиативной медицинской помощи.

7. Кодекс определяет высокую моральную ответственность медицинского работника перед обществом и пациентом за свою деятельность, призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих должностных обязанностей.

8. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в сфере здравоохранения, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам здравоохранения в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников здравоохранения, их самоконтроля.

II. Основные принципы и правила служебного поведения всех работников Учреждения

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

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

б) постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, общеобразовательный и культурный уровень;

в) соблюдать требования к служебному поведению, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

г) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как государственных органов, так и органов здравоохранения и их работников;

д) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения, соблюдать и защищать при исполнении трудовых обязанностей интересы Учреждения, обеспечивать эффективность его работы;

е) обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам, не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятости в отношении таких объединений, групп, граждан и организаций;

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

ж) не допускать нарушение законодательства Российской Федерации и внутренних регулятивных документов Учреждения, в том числе исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;

з) соблюдать ограничения, установленные Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ, от 25.12.2008г. № 273-ФЗ и другими федеральными законами для гражданских служащих, не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Учреждении;

и) соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий и общественных объединений;

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

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) 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;

м) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работниками Учреждения должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации работника учреждения здравоохранения или авторитету Учреждения;

н) принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

о) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, гражданских, муниципальных служащих, и граждан при решении вопросов личного характера;

п) не добиваться прямо или косвенно, в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, не предусмотренного законодательством Российской Федерации и внутренними регулятивными документами Учреждения получения вознаграждения от иных юридических, физических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, выгоды, услуги, оплату развлечений, отдыха и иные вознаграждения), знаков внимания. В случае получения названного в настоящем подпункте вознаграждения информировать об этом своего непосредственного руководителя;

р) не использовать свое положение для оказания на деятельность Учреждения при решении вопросов личного характера;

с) не оказывать воздействие на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;

т) не допускать проявлений бюрократизма, формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;

у) принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

ф) незамедлительно уведомлять своего непосредственного руководителя, а также главного врача о ставших известными фактах конфликтов интересов и коррупционных проявлений в Учреждении, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Учреждения и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Учреждении конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Учреждению;

х) доводить до сведения вышестоящего руководителя информацию о том, что какое-либо лицо предлагает работнику Учреждения совершить незаконный, неправомерный или противоречащий требованиям к служебному поведению поступок или каким-либо иным образом нарушить настоящий Кодекс, о любых ставших известными фактах в отношении совершенных либо готовящихся правонарушений со стороны других работников Учреждения;

ц) не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера и служебную информацию (сведения ограниченного распространения), а также иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

ч) не допускать истребования от юридических или физических лиц информации, предоставление которой не предусмотрено законодательством и внутренними регулятивными документами Учреждения;

ш) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Министерства здравоохранения, Учреждения, его руководителей, если это не входит в их должностные обязанности;

щ) соблюдать установленные в Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

ъ) 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;

ы) 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;

ь) постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника Учреждения;

э) не использовать имущество Учреждения в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам;

ю) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

10. Работникам, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, рекомендуется быть для них образцами профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Учреждении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

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

а) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

б) принимать меры по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно опасного поведения;

в) содействовать установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;

г) при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствоваться принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;

д) не допускать по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;

е) проявлять заботу о подчиненных, содействовать принятию законных и обоснованных решений, способствовать профессиональному и должностному росту работников;

ё) не допускать случаев принуждения работника к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;

ж) не скрывать от вышестоящего руководства факты ненадлежащего исполнения их подчиненными трудовых обязанностей;

з) не допускать преследование работников за уведомление или информирование соответствующего руководителя, предусмотренное настоящим Кодексом;

и) пресекать любые попытки распространения заведомо ложной информации, непроверенных или неподтвержденных фактов с целью опорочить работника Учреждения, независимо от его должности;

й) не допускать высказывания критических замечаний по отношению у другому работнику, наделенному организационно-распорядительными полномочиями, в присутствии лиц, находящихся в его/их прямом или косвенном подчинении.

12. Работникам, наделенным организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам Учреждения, следует принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавали пример честности, беспристрастности и справедливости.

III. Основные принципы и правила профессиональной деятельности медицинского работника Учреждения

13. Медицинский работник Учреждения должен:

а) использовать все свои знания и практические навыки в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией для охраны здоровья граждан, обеспечения качества оказываемой им помощи на высоком уровне;

б) одинаково уважительно оказать медицинскую помощь любому человеку вне зависимости от пола, возраста, расовой и национальной принадлежности, места проживания, его социального статуса, религиозных и политических убеждений;

в) постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и умения, навыки;

г) нести ответственность, в том числе и моральную, за обеспечение качественной и безопасной медицинской помощи в соответствии со своей квалификацией, принятыми клиническими рекомендациями, должностными инструкциями и служебными обязанностями;

д) поддерживать и принимать участие в общественных мероприятиях, особенно по пропаганде здорового образа жизни.

14. Медицинский работник не вправе:

а) использовать свои знания и возможности не в целях охраны здоровья человека;

б) использовать методы медицинского воздействия на пациента по просьбе третьих лиц;

в) навязывать пациенту свои философские, религиозные и политические взгляды;

г) использовать не зарегистрированное в установленном порядке медицинское оборудование;

д) назначать и использовать не зарегистрированные в РФ фармакологические препараты;

е) навязывать пациентам тот или иной вид лечения, лекарственные средства в корыстных целях;

ё) принимать поощрения от компаний-изготовителей и распространителей лекарственных препаратов за назначение предлагаемых ими лекарств;

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

з) осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участие в порядке, установленном администрацией медицинской организации, 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;

и) 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;

й) ни при каких условиях предлагать пациенту или его родственникам оплатить денежными или иными средствами услуги, оказываемые за счет средств обязательного медицинского страхования или бюджета.

к) наносить пациенту физический, нравственный или материальный ущерб намеренно либо по небрежности, безучастно относиться к действиям третьих лиц, причиняющих такой ущерб;

л) при назначении курса лечения предоставлять пациенту недостоверную, неполную либо искаженную информацию об используемых лекарственных препаратах, медицинских изделиях;

м) пользуясь своим профессиональным положением, психической несостоятельностью пациента, заключать с ним имущественные сделки, использовать в личных целях его труд, а также заниматься вымогательством и взяточничеством;

н) скрывать от пациента информацию о состоянии его здоровья. В случае неблагоприятного прогноза для жизни пациента медицинский работник должен предельно деликатно и осторожно проинформировать об этом пациента при условии, что пациент изъявил желание получить такого рода информацию;

о) скрывать от пациента и непосредственного руководителя информацию о развитии медико-техногенной патологии, непредвиденных реакций и осложнений в процессе лечения.

15. Злоупотребление знаниями и положением медицинского работника несовместимо с его профессиональной деятельностью.

16. Личные предубеждения медицинского работника и иные субъективные мотивы не должны оказывать воздействие на выбор методов диагностики и лечения.

17. Отказ пациента от предлагаемых платных медицинских услуг не может быть причиной ухудшения качества и доступности, уменьшения видов и объема медицинской помощи, предоставляемой ему бесплатно в рамках программы государственных гарантий, установленной законодательством Российской Федерации.

18. Подарки от пациентов и пациентам крайне нежелательны, поскольку могут создать впечатление у пациентов, не дарящих и не получающих подарков, что им оказывают меньшую заботу. Подарки не должны вручаться или приниматься в обмен за услуги.

19. Долг медицинского работника - хранить свою профессиональную независимость. Оказывая медицинскую помощь, медицинский работник принимает на себя всю полноту ответственности за профессиональное решение, а потому обязан отклонить любые попытки давления со стороны администрации, пациентов или иных лиц.

20. Медицинский работник вправе отказаться от сотрудничества с любым физическим или юридическим лицом, если оно требует от него действий, противоречащих законодательству, этическим принципам, профессиональному долгу.

21. Участвуя в консилиумах, 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, а также защите со стороны профессиональных медицинских сообществ.

IV. Взаимоотношения медицинского работника и пациента

22. Медицинский работник должен уважать честь и достоинство пациента, проявлять внимательное и терпеливое отношение к нему и его близким. Грубое и негуманное отношение к пациенту, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства, агрессии, неприязни или эгоизма либо выражение предпочтения кому-либо из пациентов со стороны медицинского работника недопустимы.

23. Медицинский работник должен оказывать медицинскую помощь в условиях сохранения принципов свободы выбора и человеческого достоинства пациента.

24. Все, кому требуется скорая медицинская помощь при состояниях, требующих экстренного медицинского вмешательства (при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих жизни), должны быть приняты и осмотрены медицинскими работниками с учетом специальности и независимо от платежеспособности и наличия страхового медицинского полиса. Если пациент обратился за такой помощью уже за пределами рабочего времени медицинского сотрудника, но работник еще находится на своем рабочем месте, то медицинский работник не вправе отказать пациенту в ее оказании.

25. При возникновении конфликта интересов медицинский работник должен отдать предпочтение интересам пациента, если только их реализация не причиняет прямого ущерба самому пациенту или окружающим.

26. Пациент вправе рассчитывать на то, что медицинский работник сохранит в тайне всю медицинскую и доверенную ему личную информацию. Медицинский работник не вправе разглашать без разрешения пациента или его законного представителя сведения, полученные в ходе обследования и лечения, включая и сам факт обращения за медицинской помощью. Медицинский работник должен принять меры, препятствующие разглашению врачебной тайны. Смерть пациента не освобождает от обязанности хранить врачебную тайну. Передача сведений, содержащих врачебную тайну, допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

27. Медицинский работник не вправе препятствовать пациенту, решившему доверить свое дальнейшее лечение другому специалисту. Медицинский работник может рекомендовать пациенту другого специалиста в случаях:

- а) если чувствует себя недостаточно компетентным, не располагает необходимыми техническими возможностями для оказания должного вида помощи;
- б) данный вид медицинской помощи противоречит нравственным принципам специалиста;
- в) если имеются противоречия с пациентом или его родственниками в плане лечения и обследования.

28. Стиль поведения сотрудников Учреждения предусматривает создание благоприятных условий для эффективного лечения, нравственного и психического покоя, уверенности больных в быстрейшем и полном выздоровлении.

29. В поликлинике должна быть создана обстановка четкой организации работы всех служб и кабинетов, приветливости и доброжелательности сотрудников.

Должностной обязанностью всего медицинского персонала Учреждения является правильная организация и неуклонное соблюдение лечебно-охранительного режима, т.к. уровень и качество лечебного процесса в значительной мере определяется не только профессиональными знаниями и навыками медицинского персонала и степени технической оснащенности Учреждения, но и культурой медицинского персонала, этическим воспитанием, доброжелательным его взаимоотношением с больными детьми и их родителями, а также с коллегами по работе.

Медицинский персонал обязан внимательно и чутко относиться к детям, не допускать неуместные разговоры в присутствии пациентов, шума в коридорах Учреждения, четко соблюдать распорядок дня в отделениях Учреждения.

Медицинский персонал обязан всегда находить пути к дружескому контакту с родителями ребенка, не допускать небрежность и бестактность в обращении с ними.

30. Необходимо учитывать, что лечебный процесс в Учреждении начинается уже в регистратуре и организация ее работы, определенным образом, связывается на дальнейшем ходе лечения. Поэтому обстановка, с которой впервые сталкивается ребенок: чистота и уют в помещении, отношение, поведение и внешний вид персонала должны поддерживать в нем уверенность в том, что именно в учреждении он быстро избавится от боли, восстановит свое здоровье. Работники регистратуры должны быть предельно вежливы и внимательны к пациентам. Отвечать на вопросы необходимо четко, достаточно громко, никогда не высказывать своего раздражения, не переходить на крик. Необходимо быть всегда на рабочем месте, следить, чтобы у окошка не скапливались пациенты в ожидании отсутствующего медрегистратора. Окошки регистратуры должны быть свободны для просмотра. Запрещаются личные разговоры сотрудников по телефонам регистратуры.

31. Четкость работы - обязательное требование для медицинского персонала. Все должно делаться быстро, но в тоже время без лишней спешки и суеты, не в ущерб интересам пациента. В присутствии родителей и ребенка медицинский персонал ни в коем случае не должен вступать в пререкания, каждый пациент должен быть встречен внимательно и приветливо. Все недоразумения, связанные с нечеткой работой структурных подразделений Учреждения, выясняются не в его присутствии. При приеме детей персонал не должен проявлять торопливость и резкость в обращении, с детьми следует разговаривать спокойно, ласково.

Сдержанность и внешнее спокойствие медицинского персонала оказывают положительное воздействие на чрезмерные эмоции родителей больного ребенка. Неосторожно сказанная фраза может нанести больному ребенку непоправимый вред и значительно снизить эффективность всех проводимых в дальнейшем лечебных мероприятий.

32. В Учреждение к участковому врачу, врачу-специалисту обращаются родители со своими тревогами и волнениями, связанными со здоровьем их детей, поэтому работа врача требует большой любви к детям, всестороннего развития, клинического кругозора, от него зависит действенность всех лечебно-профилактических мероприятий.

Врач на приеме должен выслушивать пациентов спокойно и терпеливо, при разговоре недопустимо не отрывать глаз от амбулаторной карты, углубившись в чтение записей. После осмотра ребенка врач обязательно должен прокомментировать его, назвать предполагаемый диагноз и прогноз, перечислить варианты лечения, план обследования.

Разъяснять результаты анализов и обследований следует на доступном для пациентов языке, избегая ненужной специфической терминологии и всегда помнить о том, что родители имеют право знать все о состоянии здоровья своего ребенка. В поведении врача должна быть продумана каждая мелочь.

Выписывая рецепт, врач должен предварительно обдумать запись, учитывая, что всякие исправления и переписка рецептов в присутствии пациента может быть им истолкована как неуверенность врача и, следовательно, внушить сомнение в правильности диагностики и лечения.

33. Создание максимального комфорта для больных детей является одной из первоочередных задач сотрудников Учреждения. Недопустимо обращаться к родителям ребенка на «Ты». Обезличенное, невежливое обращение и, наоборот, излишняя фамильярность не могут способствовать установлению контакта между персоналом, родителями и больным ребенком, не создают обстановки взаимного доверия и уважения. В общении друг с другом персонал также должен быть взаимно вежлив и тактичен.

Весь медицинский и обслуживающий персонал в кабинетах и коридорах должен говорить тихо, вполголоса и только о том, что имеет непосредственное отношение к работе. Разбор и обмен мнениями производится не в присутствии родителей и больного ребенка.

34. Борьба с болью у ребенка - одна из основных проблем и правильное ее разрешение имеет особое значение для всех отделений. Боль при инъекциях, перевязках, инструментальных исследованиях и других манипуляциях травмирует ребенка. Кроме того, процедуры, вызывающие боль, не дают той терапевтической эффективности, которую можно было бы от них ждать. Поэтому все манипуляции (перевязки, инъекции и др.) должны производиться чрезвычайно осторожно, с применением во всех

возможных случаях современных способов обезболивания и с предварительной подготовкой ребенка. Чуткость, ласковый голос, умение общения с больным ребенком, сострадание к его боли - неизменные качества сестер, работающих в этих кабинетах.

35. К каждому больному ребенку, проходящему лечение на дому или в поликлинике, требуется вдумчивый и внимательный подход. Никакой перегрузкой не может быть оправдано такое поведение, когда врач при посещении больного ребенка на дому не снимает верхней одежды, не моет руки или в резкой форме выражает свое неудовольствие по поводу, по его мнению, необоснованного вызова.

При обслуживании больного на дому врач должен подробно разъяснить родителям в доступной для них форме правила ухода, значение сделанных медицинских назначений, необходимость соблюдения определенного режима и правил личной гигиены и профилактики.

V. Этические правила служебного поведения работников Учреждения

36. 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.

37. В служебном поведении работникам Учреждения 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) курения во время исполнения своих должностных обязанностей.

38. Работники Учреждения призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом. Работникам рекомендуется быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

39. Не следует забывать и о внешнем облике всех сотрудников учреждения: аккуратность, чистота, неприемлемость экстравагантных нарядов и причесок. Каждый сотрудник на рабочем месте является представителем учреждения и должен выглядеть достойно.

Внешний вид работников Учреждения при исполнении ими должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к органам здравоохранения и соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.

VI. Взаимоотношения работников Учреждения

40. Взаимоотношения между работниками Учреждения должны строиться на взаимном уважении и доверии.

41. Во взаимоотношениях с коллегами медицинский работник должен быть честен, справедлив, доброжелателен, порядочен, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передать им свой опыт и знания.

42. Моральное право руководства другими работниками Учреждения требует высокого уровня профессиональной компетентности и высокой нравственности.

43. Критика в адрес коллеги должна быть аргументированной и не оскорбительной. Критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег. Недопустимы попытки укрепить собственный авторитет путем дискредитации коллег. Медицинский работник не имеет права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии пациентов и их родственников.

44. В трудных клинических случаях опытные медицинские работники должны давать советы и оказывать помощь менее опытным коллегам в корректной форме. В соответствии с действующим законодательством всю полноту ответственности за процесс лечения несет только лечащий врач, который вправе принять рекомендации коллег или от них отказаться, руководствуясь при этом исключительно интересами больного.

VII. Соблюдения настоящего Кодекса

45. Необходимость соблюдения настоящего Кодекса является одним из условий трудового договора (эффективного контакта) с работником.

Ознакомление работников ГБУЗ СО «ДГП № 5 г. Нижний Тагил» с Кодексом производится при приеме на работу в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник обязан вести себя в соответствии с настоящим Кодексом, знакомиться с изменениями в нем и принимать необходимые меры для исполнения его требований.

46. Знание и соблюдение работниками положений настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения и учитывается при:

- а) проведения аттестации и квалификационных экзаменов;
- б) формирование кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, назначения на иную должность;
- в) подготовке характеристики или рекомендации;
- г) наложении дисциплинарных взысканий.

VIII. Ответственность за нарушение положений Кодекса, порядок его пересмотра

47. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, несет ответственность за действия или бездействия подчиненных сотрудников, нарушающих правила служебного и этического поведения, если он не принял мер, чтобы не допустить таких действий или бездействий.

48. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен принять меры к тому, чтобы подчиненные не допускали коррупционно опасного поведения:

- а) привлекать внимание к коррупционно опасным ситуациям;
- б) создавать условия их недопущения и преодоления;
- в) инициировать или принимать решение о проведении служебных проверок (в соответствии с компетенцией);
- г) одобрять антикоррупционное поведение работников;
- д) своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- е) проводить соответствующую воспитательную работу против коррупции, коррупционно опасного поведения.

49. Степень ответственности за нарушение профессиональной этики определяется комиссией по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников и урегулированию конфликта интересов ГБУЗ СО «ДГП № 5 г. Нижний Тагил» и комиссией по медицинской этике при Министерстве здравоохранения Свердловской области.

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